

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SURVEI PADA PEGAWAI PUSKESMAS KERSANAGARA KOTA TASIKMALAYA)

Yoga Julmiansah<sup>1</sup>, Barin Barlian<sup>2</sup>, Arif<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>) Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan

Email: [2002010132@unper.ac.id](mailto:2002010132@unper.ac.id)<sup>1</sup>, [barin@unper.ac.id](mailto:barin@unper.ac.id)<sup>2</sup>, [arif@unper.ac.id](mailto:arif@unper.ac.id)<sup>3</sup>

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah 30 responden. Pengumpulan data primer berupa kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work environment simultaneously or partially on the performance of employees at the Kersanagara Health Center, Tasikmalaya City. The research method used was a quantitative method with a total of 30 respondents. Primary data collection is in the form of a questionnaire. Data analysis in research uses multiple regression analysis. The results of the research show that work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees at the Kersanagara Health Center, Tasikmalaya City. Work motivation partially has a significant effect on the performance of employees at the Kersanagara Health Center, Tasikmalaya City. The work environment partially has a significant effect on the performance of Kersanagara Health Center employees in Tasikmalaya City.

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menunjukkan hasil kerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling krusial. Tanpa sumber daya manusia, meskipun berbagai faktor penting tersedia, suatu instansi/perusahaan tidak akan berfungsi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu kemajuan suatu organisasi, perusahaan sendiri harus memberikan arahan positif untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Di era kompetitif ini, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan berkembang. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Mengelola kinerja karyawan secara efektif dapat

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
*Julmiansah et al, 2025*

---

meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas, moral, dan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien (Abidin, 2022). Menurut Afandi (2021), "Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, produksi, dan distribusi. Hal ini merupakan suatu keharusan bagi kelangsungan suatu perusahaan, selama sumber daya yang terlibat dalam perusahaan berkomitmen pada kualitas. Hal ini memungkinkan mereka untuk terus berinovasi guna memenuhi kebutuhan konsumen.

Ada beberapa fungsi yang dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan penjualan suatu perusahaan, yaitu:

1. Perencanaan

Fungsi Perencanaan sumber daya manusia terutama ditujukan untuk membantu para pemimpin perusahaan memahami informasi yang lengkap dan menerapkan struktur organisasi yang berkaitan erat dengan kepemimpinan.

2. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian melibatkan pembentukan organisasi, kemudian membaginya menjadi unit-unit dengan fungsi yang berbeda, tetapi dengan tujuan yang sama.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah memberikan bimbingan dan mengarahkan pimpinan agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan kepada pimpinan.

4. Pengendalian

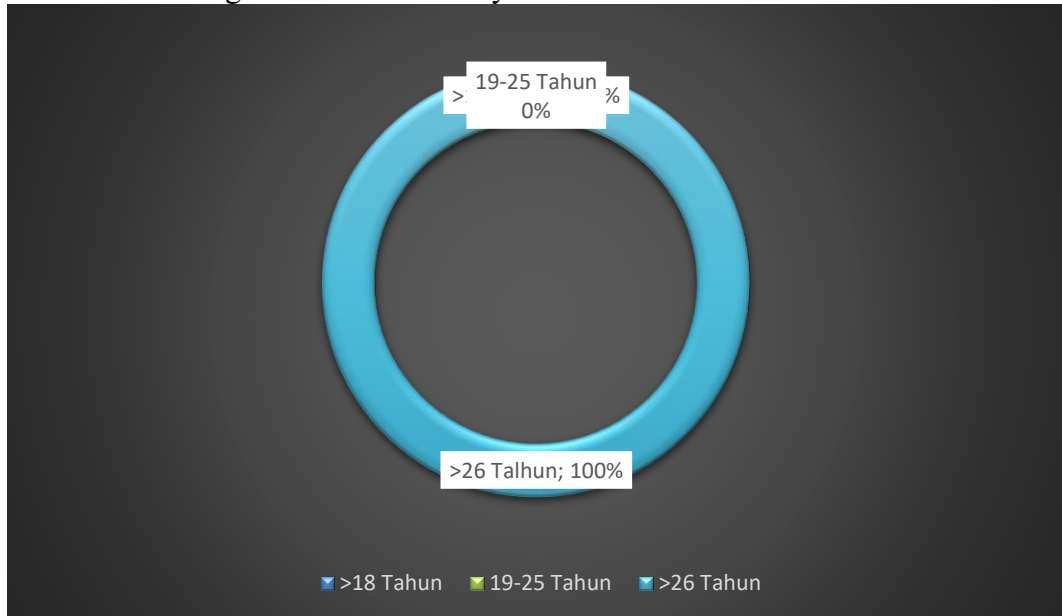
Pengendalian berarti mengamati, mengamati, dan menilai tindakan seluruh pekerja sesuai dengan target yang telah direncanakan. Penyimpangan apa pun dari rencana awal perlu dikembalikan seperti semula dengan memberikan arahan kepada kepala sekolah (Afandi, 2018).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya. Desain penelitian bersifat cross-sectional sehingga pengumpulan data dilakukan satu kali pada periode penelitian. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan uji t untuk pengaruh parsial. Tingkat signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$ .

**HASIL PEMBAHASAN**

Berikut akan dipaparkan deskripsi hasil penelitian ini akan menjabarkan mengenai variable-variabel yang diteliti, yaitu: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya



Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data karakteristik menunjukkan bahwa responden pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya didominasi oleh karyawan berusia >26 tahun sebanyak 30 orang atau 100%, usia 19-25 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, dan usia >18 tahun tidak ada atau 0%.



Gambar 2 Karakteristik Responded Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data karakteristik menunjukkan bahwa responden pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 26 orang atau 87% dan laki-laki sebanyak 4 orang atau 13%..

Tahapan berikutnya adalah peneliti menguji validitas dan reliabilitas item pernyataan yang diberikan kepada responden. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan

dinyatakan valid dimana nilai R Hitung nya lebih besar dari R Tabel = 0.3610. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan reliabel dimana nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.195	.983		.551	.586					
Motivasi Kerja	.497	.119	.472	.170	.000	.694	.626	.429	.825	1.213
Lingkungan Kerja	.625	.133	.531	.691	.000	.729	.670	.482	.825	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 2,195 + 0,497X_1 + 0,625X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai dari  $\alpha$  (Konstanta) yaitu 2,195 yang berarti keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipegaruhi oleh variabel lain atau variabel Motivasi Kerja maupun Lingkungan Kerja. Jika variabel lain tidak berubah maka variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,497 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja maka akan meningkat Kinerja Pegawai sebesar 0,497 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Motivasi Kerja maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,497 satuan. Apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat Kinerja Pegawai dengan asumsi nilai  $X_2$  tetap.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,625 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkat Kinerja Pegawai sebesar 0,625 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,625 satuan. Apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat Kinerja Pegawai dengan asumsi nilai  $X_1$  tetap.

**Uji Koefisien Kolerasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.694	2.96814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai koefisien korelasi ( $r$ ) pada tabel yang diperoleh yaitu 0,845 yang berarti jika di interpretasikan nilai ini masuk pada tingkat hubungan sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,715 atau 71,5% jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,715 atau 71,5% angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi.

#### Uji Simultan

##### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.001	2	298.001	33.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	237.865	27	8.810		
	Total	833.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya.

#### Uji Parsial Variabel Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Zero-order	Correlations	
	B	Std. Error					Partial	Part
(Constant)	2.195	3.983		.551	.586			
Motivasi Kerja	.497	.119	.472	4.170	.000	.694	.626	.429
Lingkungan Kerja	.625	.133	.531	4.691	.000	.729	.670	.482

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel 4.41 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,626. Nilai koefisien korelasi pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai  $R$  nya Kuat yaitu pada 0,60 - 0,799, maka semakin baik Motivasi Kerja maka baik pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
*Julmiansah et al, 2025*

---

Sedangkan nilai koefisien determinasi besar pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai secara parsial yaitu:  $Kd = (0,626)^2 \times 100\% = 39,1\%$

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sign  $0,000 < 0,05$  dengan arti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika Motivasi Kerja yang diterapkan perusahaan baik maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Kersanagara Kota Tasikmalaya, begitu pula sebaliknya

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan analisis untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja di lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai Puskesmas memiliki klasifikasi mundur, terutama ke arah kanan. Artinya, jika motivasi kerja pegawai Puskesmas memiliki motivasi kerja yang tinggi, kinerjanya juga akan lebih tinggi. Motivasi yang tinggi mendorong wali kota untuk lebih bersemangat, berkomitmen, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja wali kota. Lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan konsisten membuat wali kota merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan produktivitas dan kreativitas wali kota. Kinerja wali kota di Puskesmas Kabupaten didasarkan pada kriteria positif, terutama ketika pekerja secara konsisten memenuhi target.

2. Motivasi kerja di lingkungan kerja simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wali kota Puskesmas. Artinya, motivasi kerja di lingkungan kerja simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wali kota Puskesmas.

3. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Wali Kota Puskesmas. Artinya, motivasi kerja dan kinerja Wali Kota juga tinggi. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Wali Kota Puskesmas. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja Wali Kota.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Z. L., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Linknet Cabang Tangerang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–202.

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*.

---

Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Malang Jakarta Selatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Ameliya Wati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan daya saing melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai strategi peningkatan kinerja. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(1), 22–37. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 1–20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, N., Hamidah, R., & Handayani, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KCP Jember. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(1), 1–10.
- Jufrizen, J., & Rahmadani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kasmir. (2019). Determinan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Jolas*, 7(2), 182–194.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2021). Goal setting theory. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 277–312). RAND Corporation.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1).
- Nukhbatillah, I. A., Dhiaulhaq, F., Hilma, D., & Hidayat, Y. (2023). Implementasi standar proses pembelajaran di MI Condong Kota Tasikmalaya perspektif Islam. *Al-Fiqh*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.59996/all-fiqh.v1i2.198>

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
*Julmiansah et al, 2025*

---

- Nur Ash Shidiq, M. R., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh pelatihan dan ketepatan penempatan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PKP-PK PT Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 9–24.
- Nur Azizah. (2019). Analisis penempatan, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung (Disertasi doktor, Universitas Komputer Indonesia).
- Pink, D. H. (2021). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Penguin Random House.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rosihana, R. E. (2021). Pengaruh motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Nadi Cabang HM Yamin Medan. *Jurnal ...*, 3(2), 192–205.
- Rubiyanto, A. (2019). Pemberdayaan sebagai moderasi. *Jurnal ...*, 21(1).
- Sedarmayati. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KCP Jember. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–10.
- Siti, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal ...*, 1(1), 22–31.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.