

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUKESMAS SIDOARJO

Muhammad Rifky Adwi Ismunandar, Ida Bagus Cempena

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: rifkyadwi8@gmail.com ib_cempena@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This research aims to assess the impact of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on employee performance at Puskesmas Sidoarjo. With a sample size of 50 individuals, this study employed a saturation sampling method. Multiple linear regression analysis was applied, revealing that Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture have a positive impact on employee performance. The method utilized to test hypotheses in this study involved the application of T-tests (partial) and F-tests (simultaneous). Additionally, data analysis employed a multiple linear regression approach, and throughout this process, validity tests, reliability tests, and classical assumption tests were conducted. Based on this research, it was found that all indicators of the variables used exhibited valid and reliable results overall, with Cronbach's Alpha coefficients > 0.60 . Classical assumption tests in this study also affirmed that 1. both regressions were free from multicollinearity, 2. no Heteroskedasticity occurred, and 3. the regression model had uniformly and normally distributed residuals.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sidoarjo. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara jenuh. Analisis regresi linier berganda diterapkan, dan hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis melibatkan penerapan uji T (parsial) dan uji F (simultan). Selain itu, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda, dan selama proses tersebut dilibatkan pula uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa seluruh indikator variabel yang digunakan menunjukkan hasil yang valid dan reliabel secara keseluruhan, dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0.60 . Uji asumsi klasik dalam penelitian ini juga menegaskan bahwa 1. kedua regresi bebas dari multikolinieritas, 2. tidak terjadi Heteroskedastisitas, dan 3. model regresi memiliki distribusi residual yang merata dan normal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada masa globalisasi seperti sekarang, terjadi kemajuan Berlangsung dengan cepat, terutama dalam ranah ilmu pengetahuan dan teknologi. Dunia usaha menghadapi tantangan besar karena harus kompetitif. Kesuksesan suatu perusahaan pada dasarnya dipengaruhi oleh sejumlah aspek yang dimilikinya, terutama dalam konteks sumber daya manusia, peran krusialnya menjadi penentu dalam meraih tujuan perusahaan. Jika potensi dari tenaga kerja manusia tersebut, hal tersebut akan berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan, sebaliknya, kinerja perusahaan yang kurang optimal dapat menjadi hambatan bagi perkembangan perusahaan.

Keseluruhan proses aktivitas kerja pada akhirnya mengarah pada tercapainya kinerja pegawai yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik perusahaan manufaktur maupun jasa memerlukan hasil kinerja karyawan untuk mengukur keberhasilan perusahaan. Dari segi ekonomi, situasi ini dapat berdampak pada sektor industri di Indonesia secara signifikan, terutama pada sektor industri jasa, yakni industri yang berfokus pada penyediaan layanan. Hal ini akhirnya dijadikan bahan penelitian oleh salah satu otoritas kesehatan yaitu Puskesmas Sidoarjo.

Pukesmas merupakan lembaga kesehatan yang melaksanakan berbagai kegiatan dan memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, yang beroperasi di bawah pengawasan pemerintah. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kesuksesan sebuah puskesmas. Dalam pelayanan, pegawai Pukesmas mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan pasien. Pelayanan yang kompleks harus dikelola secara profesional dan dengan personel.

Pukesmas Sidoarjo adalah instansi pemerintah pada bidang kesehatan yang melayani pasien dari kalangan manapun. Pukesmas ini berada tepat pada tengah kota Sidoarjo yang merupakan pusat pemerintahan pada kota Sidoarjo.

Dalam konteks organisasi, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial untuk meningkatkan peluang bisnis. Keberhasilan karyawan dalam berkinerja lebih baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Noor (2013). Kinerja adalah pengukuran atau penilaian atas seberapa baik atau efisien suatu individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau melaksanakan tugas tertentu. Ini bisa merujuk pada hasil kerja, produktivitas, atau pencapaian dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan, olahraga, atau bisnis. Evaluasi kinerja biasanya melibatkan pemantauan dan pengukuran hasil, serta peningkatan jika diperlukan. Motivasi sangatlah penting dalam berlangsungnya pelayanan pada rumah sakit dimana tugas perawat adalah melayani pasien yang setiap saat harus siap. Dalam kinerja motivasi pada perawat sangatlah penting karena berperan sebagai menjalankan tugas yang di dapatkan. Motivasi sangatlah di perlukan bagi karyawan Pukesmas Sidoarjo di karenakan guna menjaga kinerja

karyawan agar tidak menurun karena hal ini sangatlah berpengaruh pada pelaksanaan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Dalam pandangan Potu (2013), Motivasi Kerja dianggap sebagai faktor krusial bagi karyawan selama menjalankan tugasnya. Motivasi didefinisikan sebagai tanggapan karyawan memberikan respons terhadap sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan usaha secara keseluruhan, yang bersumber dari motivasi internal karyawan, yang mendorong mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sangat berpengaruh, karena menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan pengaruh terhadap perawat dalam melakukan produktivitas. Sebaliknya, Jika kondisi lingkungan kerja tidak menguntungkan, dapat memicu kejenuhan pada karyawan. Ini termasuk hubungan antara atasan dan bawahan serta kerjasama yang harmonis antar perawat. Ketika fasilitas kerja terlengkap dengan baik, pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan secara alami, kinerja perawat akan meningkat.

Sunyoto (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja melibatkan banyak faktor di lingkungan internal pekerja yang dapat mempengaruhi operasional tugas yang telah diberikan kepada pekerja.

Budaya organisasi merupakan suatu rangkaian aspek nilai-nilai yang memandu cara individu bertindak dan berinteraksi di dalam suatu organisasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi, menurut Luthans (1998) yang dikutip oleh Budaya Organisasi (2019). Setiap anggota organisasi berupaya menyesuaikan perilakunya sesuai dengan lingkungan budaya yang menjadi aturan agar dapat diterima oleh rekan-rekan di sekitarnya. Budaya organisasi juga menjadi pembeda dengan organisasi lain dan dapat digunakan untuk menonjolkan nama instansi Anda atau organisasi yang menyediakan layanan Anda. Objek dari penelitian ini adalah Pukesmas Sidoarjo. Berdasarkan hasil survei pada perawat dapat di ketahui bahwa pada tahun 2021 kinerja perawat dikatakan menurun karena terjadinya perubahan alam secara signifikan yang di karenakan pandemi Covid-19.

Pada tahun 2021 kinerja karyawan Pukesmas Sidoarjo di nilai menurun di karenakan sistim kerja terbaru setelah pandemi Covid-19, untuk mengatasi masalah penurunan kinerja tersebut maka Pukesmas Sidoarjo menggunakan dukungan motivasi agar kinerja perawat dapat kembali seperti semula. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat, instansi juga tidak lupa melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan kondisi terkini. Lingkungan kerja pada Pukesmas Sidoarjo di tahun 2021 terbagi menjadi 2 pintu di karenakan pandemi Covid-19 yang merebak. Hal ini juga mempengaruhi budaya organisasi di Puskesmas Sidoarjo dimana terjadinya budaya baru terhadap kepribadian seorang individu untuk lebih menjaga kesehatan dengan menggunakan alat pelindung diri, mengingat gelombang pandemi Covid-19 bisa saja terjadi kapan saja.

Dilatar belakangi oleh temuan fenomena yang menarik perhatian peneliti, penelitian ini berjudul "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sidoarjo."

RUMUSAN MASALAH

Mengingat permasalahan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka tulisan ini membahas permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo?

KAJIAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah rangkaian proses dalam pengelolaan semua aspek terkait dengan karyawan di suatu organisasi. Hal-hal tersebut meliputi perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, manajemen kompensasi dan manfaat, serta pemberhentian karyawan, seperti dijelaskan oleh beberapa ahli yang dikutip dalam referensi. Peranan yang dipegang Manajemen Sumber daya manusia ketika diterapkan di dalam organisasi sangat krusial karena mereka merupakan kekuatan utama yang membentuk kinerja dan kesuksesan internal sebuah manajemen di organisasi. Hal tersebut, menjadi gambaran keberhasilan sebuah manajemen sumber daya manusianya sangat diutamakan dalam mewujudkan dan mendukung pencapaian tujuan bisnis yang diinginkan.

Ahli-ahli menyajikan beberapa konsep dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat diinterpretasikan, sesuai dengan Mangkunegara (2013). Konsep-konsep tersebut mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, manajemen kompensasi, dan keputusan hubungan kerja. Dalam perspektif ini, MSDM dianggap sebagai pendekatan yang menyeluruh yang nantinya akan digunakan dalam mengelola sumber daya manusianya dalam suatu organisasi, dengan tujuan mencapai sebuah keefisienan dalam manajemen tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah acuan gambaran disiplinnya atau metode pengelolaan yang dilaksanakan secara efisien dan efektif terhadap hubungan dan peran sumber daya manusia istilah tersebut merupakan ulasan Bintoro dan Daryanto (2017), terutama terkait dengan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu. Tujuan dari manajemen SDM ini adalah untuk mencapai tujuan bersama serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan melibatkan masyarakat secara optimal.

Dari pandangan para ahli menjelaskan bahwasanya aspek manajemen sumber daya manusia sangat diutamakan terutama dalam hal tanggung jawab dalam membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan visi misi yang diharapkan oleh

suatu instansi. Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia merupakan bertumbuhnya sikap disiplin dalam ilmu yang terkait dengan pengorganisasian, perencanaan, dan pengelolaan hubungan serta peran individu atau karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

MOTIVASI KERJA

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa asal usul istilah Asal usul kata Asal usul kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movere," yang harfiahnya berarti "dorongan" atau kekuatan penggerak. Motivasi diartikan sebagai pemberian dorongan yang merangsang semangat seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, efektif, dan mengintegrasikan segala upaya untuk mencapai kepuasan. kolaboratif, efektif, dan menggabungkan segala upaya demi mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan. Dalam konteks ini, motivasi berfungsi sebagai pendorong yang mendorong individu untuk bekerja sama dengan efektivitas, mengintegrasikan upaya mereka, dan mencapai kepuasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Motivasi dapat diketahui sebagai dorongan internal yang mengorientasikan seseorang menuju pencapaian tujuan atau pelaksanaan tindakan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai semangat yang menyala di dalam diri seseorang untuk terus melangkah maju dan menghadapi berbagai tantangan.

Wibowo (2013) mengemukakan bahwa motivasi dorongan yang mendorong perilaku manusia, memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memiliki peranan secara krusial dalam kehidupan, karena tanpa motivasi, individu cenderung kehilangan fokus dan semangat untuk mencapai tujuan mereka., mencapai impian menjadi suatu tantangan. Ketika terdorong oleh motivasi, kita memiliki energi dan semangat yang tinggi untuk meraih kesuksesan.

Kesimpulan terkait motivasi kerja adalah bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi yang optimal dapat mendorong individu untuk meningkatkan usaha, berinovasi, dan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja serta menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi secara berkelanjutan menjadi sangat penting bagi individu dan organisasi.

LINGKUNGAN KERJA

Afandi (2018) menekankan pentingnya bagi manajer untuk memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja di perusahaan. Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua elemen di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Sebagai contoh, hal ini mencakup penyediaan fasilitas seperti pendingin ruangan (AC) yang memadai dan pencahayaan.

Nitisemito (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat melibatkan berbagai faktor di lingkungan pekerja yang memiliki potensi dalam memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan dalam konteks penelitian ini merujuk pada lingkungan kerja di Puskesmas Sidoarjo. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai lokasi di mana kita melakukan pekerjaan atau kegiatan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti ruang fisik, atmosfer tempat kerja, norma dan nilai yang berlaku, serta interaksi antar rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik sangatlah penting karena dapat mempengaruhi kebahagiaan dan produktivitas Anda ketika bekerja dengan baik. Karyawan berkinerja lebih baik jika berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan berkinerja lebih baik ketika lingkungan aman dan pekerjaan bebas.

Perspektif para ahli yang telah disebutkan, lingkungan kerja melibatkan semua elemen yakni faktor fisik dan non-fisik di ruang lingkup tempat kerja memainkan peran penting, termasuk lingkungan di mana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi ini memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

BUDAYA ORGANISASI

Pada prinsipnya, budaya organisasi membawa nilai positif bagi kemajuan sebuah organisasi. Budaya perusahaan yang melibatkan aspek-aspek yang lebih luas dan mendalam juga menjadi landasan untuk membentuk iklim organisasi yang optimal.

Topik tentang budaya organisasi belakangan ini menjadi sangat menarik, terutama di tengah kondisi kerja yang penuh risiko. Budaya didefinisikan sebagai totalitas pemikiran, tindakan, dan hasil karya manusia, dan karena bersifat dipelajari, ia hanya muncul melalui proses pembelajaran manusia.

Budaya menjadi inti yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengatur perilaku anggotanya, memberikan petunjuk, serta menjelaskan Norma-norma yang berlaku mencakup seperangkat pedoman perilaku atau aturan yang diakui dan dipatuhi oleh seseorang ataupun sekelompok didalam suatu organisasi.

Organisasi merupakan suatu entitas yang terbentuk oleh individu atau sekelompok orang dengan maksud mencapai tujuan bersama. Keberadaan organisasi dapat ditemui dalam beragam bentuk dan skala, mulai dari entitas bisnis komersial, pemerintahan, dan lembaga nirlaba, hingga kelompok sukarelawan.

Berdasarkan Kreitner dan Kinicki (2016), "Kumpulan asumsi secara tak langsung dianut dan diterima oleh suatu kelompok, mencerminkan pandangan kelompok tersebut terhadap beragam aspek lingkungannya merupakan budaya organisasi."

Robbins dan Tika (2010) menguraikan bahwa budaya organisasi merujuk pada aspek nilai yang diakui dan dibentuk oleh seluruh anggota organisasi, menjadi ciri khas namun juga terdapat perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya yakni sebuah keunikan karakteristik, nilai-nilai, dan budaya organisasional yang mereka anut serta sistem aturan dan struktur yang mereka terapkan. Budaya juga berfungsi

sebagai pengetahuan yang dapat disalurkan. Melalui budaya, kita dapat memahami karakteristik perilaku anggota kelompok dan cara manifestasinya dalam suatu organisasi.

Budaya memiliki makna yang lebih menyeluruh daripada definisi budaya organisasi memiliki identik dan perbedaan di setiap organisasi dengan organisasi lainnya.

Kesimpulannya adalah bahwa budaya organisasi merujuk pada dasarnya, budaya organisasi terwujud dalam serangkaian aturan yang terdapat dalam suatu organisasi dan diikuti oleh anggotanya dapat menjadi identik yang membedakan perusahaan atau instansi tertentu dari yang lain.

KINERJA KARYAWAN

Rivai dan Sagala (2013) mengungkapkan bahwa sebuah kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai hasil dari interaksi antara motivasi dan keunggulan individu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan kemampuan yang dimilikinya. Tingkat motivasi dan kemampuan tersebut menjadi faktor krusial dalam mencapai kinerja optimal kemampuan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran krusial dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal. Apabila seseorang memiliki pemahaman yang jelas mengenai tindakan yang perlu dilakukan dan bagaimana proses melakukannya, motivasi dan kemampuan tersebut dapat mencapai potensi maksimalnya.

Kinerja merujuk pada tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai bagian dari eksekusi tugas pekerjaannya, dan juga sebagai respons dari peran yang diemban oleh karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai memegang peran krusial dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Mengutip Mangkunegara (2004), kinerja mencakup hasil kerja seseorang dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, dengan upaya seminimal mungkin ketika saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberikan hasil secara maksimal. Kinerja selalu mengarah pada kerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Penjelasan diatas memberikan penjelasan bahwa kinerja individu dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya untuk mencapai tujuan visi misi dari suatu organisasi. Kinerja mengacu pada apa yang diperlihatkan oleh individu atau proses dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja juga menjadi standar evaluasi yang umum digunakan oleh perusahaan untuk menilai pencapaian karyawan. Faktor-faktor seperti kehadiran, komitmen terhadap pekerjaan, dan loyalitas terhadap perusahaan dan pekerjaan juga menjadi pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang pekerja berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja. Ini dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kontribusi terhadap tim,

dan pencapaian target individu atau perusahaan. Penilaian kinerja sering digunakan untuk menyalakan dan menjalankan produktivitas dan perkembangan karyawan.

Penjelasan diatas menerangkan bahwa kinerja karyawan dinyatakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau suatu proses pencapaian target dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Data survei dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai adalah elemen-elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berinteraksi untuk mencapai sebuah tujuan visi misi organisasi.

Pendekatan kuantitatif digunakan dengan target audiens utama adalah seluruh pegawai Puskesmas Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sebuah metode yang melibatkan penyampaian pertanyaan kepada responden untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur dan dilaksanakan di Puskesmas Sidoarjo, berlokasi di Jl. Dr. Soetomo No.14, Gajah Timur, Magersari, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61212. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan September 2023 hingga November 2023.

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa sebuah program komputer (*Statistical program For Sosial Science*) untuk melakukan pengujian sebuah instrumen salah satunya yaitu uji validitas untuk kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN (BELUM DI PARAFRASE)

Uji Validitas

Dilihat dari hasil tabel validasi, terungkap bahwa nilai r yang dihitung melebihi nilai r pada tabel dibawah berikut. Dengan berikut, dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang melibatkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dianggap valid.

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Motivasi kerja	X1.1	0,695	0,2787	Valid
	X1.2	0.748	0,2787	Valid
	X1.3	0.823	0,2787	Valid
	X1.4	0.790	0,2787	Valid
	X1.5	0.822	0,2787	Valid
	X1.6	0.873	0,2787	Valid
	X1.7	0.744	0,2787	Valid
	X1.8	0.729	0,2787	Valid
	X1.9	0.729	0,2787	Valid
	X1.10	0.803	0,2787	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0.774	0,2787	Valid
	X2.2	0.800	0,2787	Valid
	X2.3	0.358	0,2787	Valid
	X2.4	0.709	0,2787	Valid
	X2.5	0.691	0,2787	Valid
	X2.6	0.782	0,2787	Valid

	X2.7	0.385	0,2787	Valid
	X2.8	0.508	0,2787	Valid
	X2.9	0.786	0,2787	Valid
	X2.10	0.789	0,2787	Valid
	X2.11	0.792	0,2787	Valid
	X2.12	0.851	0,2787	Valid
	X2.13	0.890	0,2787	Valid
	X2.14	0.750	0,2787	Valid
Budaya organisasi	X3.1	0.854	0,2787	Valid
	X3.2	0.875	0,2787	Valid
	X3.3	0.784	0,2787	Valid
	X3.4	0.874	0,2787	Valid
	X3.5	0.904	0,2787	Valid
	X3.6	0.922	0,2787	Valid
	X3.7	0.612	0,2787	Valid
	X3.8	0.886	0,2787	Valid
	X3.9	0.827	0,2787	Valid
	X3.10	0.871	0,2787	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0.838	0,2787	Valid
	Y.2	0.783	0,2787	Valid
	Y.3	0.753	0,2787	Valid
	Y.4	0.825	0,2787	Valid
	Y.5	0.930	0,2787	Valid
	Y.6	0.918	0,2787	Valid
	Y.7	0.912	0,2787	Valid
	Y.8	0.904	0,2787	Valid
	Y.9	0.935	0,2787	Valid
	Y.10	0.934	0,2787	Valid

Dari hasil uji validitas, terlihat bahwa nilai r yang dihitung melebihi nilai r pada tabel. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang mencakup variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran dapat diandalkan dan konsisten dengan tujuan untuk mengevaluasi keandalan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data dianggap andal jika nilai Cronbach alpha melebihi 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas yang diperoleh:

Variabel	Nilai minimal	Nilai cronbach's alfa	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,6	0,776	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,6	0,762	Reliabel
Budaya organisasi (X3)	0,6	0,785	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,6	0,789	Reliabel

Dari informasi dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan keseluruhan variabel diperoleh dari Nilai Cronbach's Alpha seluruhnya melebihi 0,60, menunjukkan

bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan yang merupakan variabel penelitian lulus uji reliabilitas dengan baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.651	2.749		.601
	x1	.099	.173	.106	.571
	x2	.319	.102	.418	.003
	x3	.440	.186	.426	.022

a. Dependent Variable: y

Dari tabel tersebut, persamaan regresi berganda yang terbentuk, berdasarkan keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi dengan kualitas kinerja pegawai, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1.651 + 0.99 MK + 0.319LK + 0.440BO$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

MK = Motivasi Kerja

LK = Lingkungan Kerja

BO = Budaya Organisasi

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standard Error

Penelitian regresi linier berganda menghasilkan sebuah persamaan yang menggambarkan :

1. Nilai konstanta yang terbentuk dalam penelitian ditunjukkan dengan nilai (a) sebesar 1,651, menunjukkan arah hubungan positif. Singkatnya, dengan hal tersebut dinyatakan ketika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai 0 satuan, kinerja pegawai dapat diperkirakan lebih besar atau setidaknya sama dengan 1,651 satuan.
2. Koefisien nilai (X1) untuk motivasi kerja adalah 0,99. Dengan koefisien yang dihasilkan maka akan terjadi peningkatan satu kesatuan pada variabel di point motivasi kerja, diperkirakan kinerja pegawai mengalami peningkatan sekitar 0,99, dan diperkirakan variabel lainnya tidak mengalami suatu perubahan.
3. Nilai koefisien yang diperoleh dalam lingkungan kerja (X2) sebesar 0,319. Indikasi ini menggambarkan bahwa mengalami peningkatan secara keseluruhan pada variabel lingkungan kerja dapat berkontribusi pada

peningkatan kinerja pegawai sekitar 0,319, dengan tetap mengasumsikan variabel lainnya konstan.

4. Koefisien nilai (X3) sebesar 0,440 diperuntukkan budaya organisasi. Dengan kata lain, jika variabel budaya organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 pada kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa variabel lainnya tidak mengalami peningkatan seiringnya.

Berdasarkan analisis yang dilakukan penurunan berganda akan terjadi, dengan hal tersebut kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.651	2.749		.601	.551
	x1	.099	.173	.106	.570	.571
	x2	.319	.102	.418	3.122	.003
	x3	.440	.186	.426	2.372	.022

a. Dependent Variable: y

1. Uji parsial terhadap variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,00, nilai yang lebih rendah dari nilai t tabel 2,0141. Oleh karena itu, dapat disampaikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Tetapi, perlu diingat bahwa dampaknya dianggap kecil atau lemah, mengingat variasi dalam intervensi kepemimpinan yang berubah setiap tahun.

2. Perolehan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai uji T (parsial) dengan tingkat keseluruhan sebesar 0,00, nilai yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,0141. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. Uji variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,00 dalam uji t (parsial). Informasi ini terdapat dalam Tabel 2 dengan nilai <0>, sementara tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0,0141. Kesimpulannya, dengan data tersebut bahwa budaya organisasi berdampak terhadap perusahaan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	981.369	3	327.123	83.076	.000 ^b
	Residual	181.131	46	3.938		
	Total	1162.500	49			

a. Dependent Variable: kinerjaY
b. Predictors: (Constant), budayaxX3, lingkunganx2, motivasiX1

Berdasarkan data tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai signifikansi dari uji F (simultan) adalah 0,000, menunjukkan bahwa angka ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai $<0>$. Dengan nilai f tabel sebesar 3,204, hasil ini mengindikasikan bahwa secara kolektif, motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan hasil temuan penelitian

Setelah melakukan analisis lebih mendalam, ternyata magnitudo pengaruh setiap Variabel bebas, yang melibatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, memiliki pengaruh terhadap variabel tergantung, yaitu kinerja karyawan, sebesar...

Dari hasil analisis regresi linier dengan beberapa variabel, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai (Y) yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda sebesar 1.651.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil subtes variabel motivasi kerja, terdapat nilai t hitung sebesar 0,517 dan nilai signifikansi $<0,000$. Dengan tingkat signifikansi 0,05, dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja (H1) memang memiliki pengaruh, tetapi pengaruhnya tergolong lemah atau tidak signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fluktuasi intervensi kepemimpinan yang berubah-ubah dari tahun ke tahun.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil subtes variabel motivasi kerja, ditemukan nilai t hitung sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi $<0,000$. Dengan tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (H1) memiliki pengaruh yang signifikan, namun dampaknya tergolong lemah atau tidak signifikan. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh fluktuasi intervensi kepemimpinan yang mengalami perubahan dari tahun ke tahun.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil subtes variabel budaya organisasi, terlihat nilai t sebesar 0,022 dengan nilai signifikansi $<0,000$. Dengan tingkat signifikansi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (H3) memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F (simultan) pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi menghasilkan nilai F hitung sebesar 83,076 dengan tingkat signifikansi $<0,000$. Dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05,

temuan ini secara bersamaan mengonfirmasi penerimaan Hipotesis 4 (H4). Hipotesis tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam kerangka Hipotesis 4 (H4), lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berdampak secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

1. Penting bagi Puskesmas Sidoarjo untuk memberikan dorongan motivasi positif kepada karyawan dengan tujuan agar kinerja mereka dapat terus meningkat setiap harinya. Selain itu, diharapkan agar Puskesmas Sidoarjo dapat mengimplementasikan dan mempertahankan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memperkuat budaya organisasi yang positif diharapkan dapat menghasilkan sebuah tempat tempat kerja yang unggul dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan ke depannya.
2. Dorongan motivasi kerja baik dari atasan maupun rekan memberikan suasana positif yang memiliki efek terhadap kinerja karyawan secara individu dengan orang di sekitar secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Puskesmas Sidoarjo telah mengimplementasikan lingkungan kerja yang optimal, mencakup penyediaan sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik di semua ruang kerja, mulai dari kantor hingga area pelayanan. Hal ini juga terkait erat dengan adopsi budaya organisasi yang baik dan positif yang dijalankan oleh seluruh karyawan setiap harinya, bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan di Puskesmas Sidoarjo.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan estimasi mengenai dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo sebagai berikut:

1. Temuan uji t dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dampak yang terbatas dapat terlihat dari variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Sidoarjo. Hal itu, maka dinyatakan sejumlah hasil penelitian menunjukkan dampak yang terbatas dari motivasi kerja pada kinerja pegawai.
2. Uji t dalam penelitian mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara sebagian terhadap kinerja pegawai (Y) di Sidoarjo. Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa perolehan hasil penelitian memberikan indikasi bahwa pusat kesehatan masyarakat memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui variabel lingkungan kerja.
3. Temuan lain menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap sebagian kinerja pegawai di Puskesmas Sidoarjo, sesuai

dengan hasil uji t. Dengan hal tersebut, disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak secara nyata terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil uji F (simultan) mengungkapkan bahwa variabel independen (X), yang mencakup persepsi karyawan terhadap beberapa variabel seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, memiliki dampak secara bersama-sama yang akan memberikan dampak terhadap variabel dependen (Y) secara keseluruhan, yaitu kinerja karyawan di Puskesmas Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mankunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ansory, H. A. F. dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Alberta TAHIRI, I. K. (2022). Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Kualitas - Akses Menuju Kesuksesan*.
- Ana Belén Tulcanaza-Prieto, I. E.-R. (2021). Organizational Culture and Corporate Performance in the Ecuadorian Environment. *Administrative Sciences*.
- Bintoro dan Daryanto, (2017). Manajemen penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Estika Paramita Sani, S. K. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . *Jurnal Syntax Admiration*.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA . *Jurnal Administrasi Nusantara*.
- I, A. P. (2021). THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN MEDIATING THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)* .
- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja . *Sains Manajemen*.
- Kelvin Ramban, E. (2022). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN . *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Muhammad Dede Septiadi, L. M. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.

- Nasution MI, P. N. (2022). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Internasional Ekonomi, Ilmu Sosial, Kewirausahaan dan Teknologi (IJESET)*
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen-Tinjauan Filosofis dan Praktis. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nelly, R. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI . *jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Noora AlShehhi, F. A. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *cogent business and management*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan ,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Emba*, 1(4), 1208–1218.
- Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *UMSU* .
- Sedarmayanti, (2014). Manajemen Strategi, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sunyoto Danang 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super setia sagita Medan. *jurnal sosial socio secretum*.
- Siti Maisarah, H. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sudarsono. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 5.
- sugiyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan*.
- Suifan, T. S. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: The mediating role of work motivation. *Verslas: Teorija Ir Praktika/Business: Theory and Practice*.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada.