

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai

Zalmah<sup>1</sup>, Cecep Darmawan<sup>2</sup>, Yani Restiani Widjaja<sup>3</sup>, Jhon Riswanda<sup>4</sup>

zalmiscan@yahoo.com<sup>1</sup>, jhonriswanda\_uin@radenfatah.ac.id<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung

<sup>4</sup>Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

**Abstrak:** Sumber daya manusia kunci bagi kesuksesan organisasi, penurunan kinerja pegawai dikarenakan kondisi kerja buruk dan beban kerja tinggi. Perbaikan membutuhkan fokus pada lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja seimbang untuk kinerja optimal. Penelitian menggunakan regresi linear berganda pada 52 pegawai untuk menghubungkan lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan dan beban kerja, namun hanya menjelaskan 33,9% dari total pengaruh terhadap kinerja, menandakan faktor lain sebesar 66,1%. Studi lanjutan diperlukan untuk memahami perubahan perilaku terhadap kinerja. Perusahaan perlu fokus pada lingkungan kerja yang nyaman, memenuhi kebutuhan pegawai, dan alokasi tugas yang tepat untuk mencapai target pelayanan.

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

**Abstract:** Human resources are key to organizational success. A decline in employee performance can result from poor working conditions and excessive workloads. Improvement requires a focus on a supportive work environment and balanced workloads for optimal performance. This study employed multiple linear regression on 52 employees to analyze the relationship between work environment ( $X_1$ ), workload ( $X_2$ ), and employee performance ( $Y$ ). The results showed a significant influence of the work environment and workload, but these factors only accounted for 33.9% of the total impact on performance, indicating that 66.1% is attributed to other factors. Further studies are needed to understand behavioral changes affecting performance. Companies should prioritize a comfortable work environment, address employee needs, and ensure proper task allocation to achieve service targets.

**Keyword:** KeyWords: Work Environment, Workload, Employee Performance

### Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, manajemen dan pengembangan pegawai diharapkan mampu menghasilkan kualitas kerja pegawai yang tinggi dan mencerdaskan organisasi. lebih maju dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi (Rony et al., 2019).

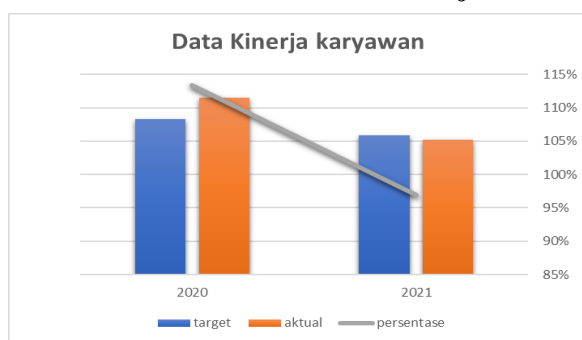
Sumber daya manusia ialah suatu asset penting dalam sebuah organisasi maupun

perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Terutama bagi perusahaan jasa, peranan pegawai (SDM) sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh kegiatannya dioperasikan oleh manusia (Nahrishah & Imelda, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Winulyo et al., 2023). Kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Enim diketahui terdapat penurunan kinerja. Hal ini

dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Gambar 1. Grafik Data Kinerja**



Sumber : data: Puskesmas Tanjung Enim 2024

Berdasarkan data pada gambar 1 di atas mengenai rekapitulasi kinerja pegawai pada Puskesmas Tanjung Enim, dari data tersebut menunjukkan bahwasannya kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Enim pada tahun 2020 mencapai target perusahaan dan untuk di tahun 2021 tidak mencapai target pelayanan. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Enim mengalami penurunan di tahun 2021.

Salah satu yang menyebabkan kinerja pegawai turun diduga lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Yamin et al (2021), lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai Puskesmas Tanjung Enim, mereka mengalami hal yang mengarah terjadinya kinerja pegawai menurun dipengaruhi lingkungan kerja.

Ketika memproduksi di area lingkungan perusahaan Puskesmas Tanjung Enim terdapat tumpukan logam, suara kebisingan dari mesin pemolesan logam, pencahayaan di ruang produksi juga kurang baik dan suhu udara yang panas di dalam ruang produksi. Sehingga mengganggu para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan membuat kinerja mereka tidak maksimal atau turun.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor beban kerja. Beban kerja

juga merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai. Nisak & Andriani (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Pada wawancara yang di lakukan peneliti, beberapa narasumber menjelaskan bahwa pegawai mengalami masalah di saat pelayanan kesehatan dengan merangkap tugas bagian pegawai lain yang bukan tupoksinya dan juga dengan kondisi fasilitas yang terbatas yang kondisinya kurang baik dan juga memakan waktu cukup lama. Kondisi seperti ini membuat para pegawai harus mengejar target atau deadline yang telah disepakati, pada akhirnya para pekerja harus mengeluarkan tenaga dalam bekerja yang lebih keras lagi sehingga membuat mereka merasakan beban pekerjaan karena tuntutan tugas deadline atau target yang telah disepakati.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Enim, mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengevaluasi pengaruh simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Enim. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja di Puskesmas Tanjung Enim.

## Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif. Metode ini digunakan karena survei yang dilakukan menyajikan data dalam format numerik. Menurut Diputra et al (2023) metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, lalu di analisis data yang bertujuan untuk

menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Tanjung Enim yang berjumlah 52 orang. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan jenis total sampling yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di Puskesmas Tanjung Enim peneliti menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 52 pegawai. Menurut Effendy & Putra (2021), adapun desain yang dipakai dalam penelitian ini, disesuaikan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yakni

metode penelitian kuantitatif, dengan regresi linier berganda.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Uji Instrument

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 52 pegawai dengan total 20 pernyataan yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai memiliki r hitung lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,273 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian dikatakan valid.

**Tabel 1 Hasil uji realibilitas**

Variabel	cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.623	0.600	Reliabel
Beban Kerja	0.634	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.674	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa cronbach's alpha atas variabel Lingkungan kerja sebesar 0,623 kemudian variabel Beban kerja sebesar 0,634 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,674. Pada data tersebut diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih besar daripada 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang didapat dari masing-masing variabel adalah reliabel.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil uji Normalitas One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test**

asyp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0.200	0.05	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang telah di olah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic menunjukkan angka 0,200 yang mana hasil dari nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data sampel dari populasi berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Collinearity Statistic**

Collinearity Statistic
------------------------

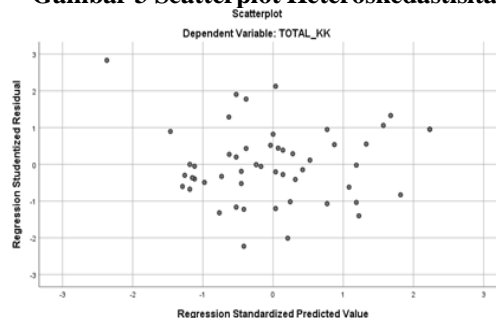
Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.942	1.062	Tidak ada multikolinearitas
Beban Kerja BK (X2)	0.942	1.062	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dari masing-masing nilai tolerance value variabel X1 Lingkungan kerja dan variabel X2 Beban Kerja adalah 0,942 dimana nilai tolerance di table lebih besar dari 0,10. Diketahui juga bahwa nilai Vif variabel X1 lingkungan kerja dan X2 Beban kerja adalah 1,062 lebih kecil dari nilai Vif 10,00. Maka dapat disimpulkan dari kedua hasil tersebut tidak adanya multikolinearitas pada uji ini.

#### Uji Hetersokedastisitas

**Gambar 3 Scatterplot Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3 hasil Uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta terdistribusi secara baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Jadi, dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel keselamatan Lingkungan kerja dan beban kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	14.979
Lingkungan Kerja	0.222
Beban Kerja	0.522

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 Hasil Uji regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut :  $Y = 14,479 + 0,222 X1 + 0,522 X2$ . Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 14,979. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti jika nilai variabel Lingkungan kerja dan Beban kerja sama dengan nol (0) maka nilai kinerja pegawai sama dengan atau sebesar 14,979. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,222. berarti memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Pada variabel Beban kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,522 berarti memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y.

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji T

**Tabel 5 Hasil Uji T**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
Lingkungan Kerja	2.296	2.010	0.026
Beban Kerja	4.701	2.010	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,026 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,296 >$  nilai t tabel  $2,010$  Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai secara signifikan. Hasil uji t pengaruh beban kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,701 >$  nilai t tabel  $2,010$  Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil Uji F

**Tabel 6 Hasil Uji F**

Sig	F hitung	F tabel
0.000	12.570	3.19

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (x2) terhadap loyalitas konsumen (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $12.570$  nilai f tabel  $3,19$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (x2) terhadap Kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.312
			3.039

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,339. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0,339 atau 33,9%.

Dengan hasil pengujian melalui uji t pada variabel lingkungan kerja (X1), mendapatkan hasil nilai thitung  $2,296$  lebih besar dari nilai t tabel sebesar  $2,010$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,026 < 0,05$ . Maka dapat di katakan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tanjung Enim, sehingga  $H_1$  diterima. Sejalan dengan teori yang di kemukakan (Ali & Septayudha, 2022).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, menjadikan motivasi tersendiri bagi para pegawai dalam

melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan”

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanjung Enim

Dengan hasil pengujian melalui uji t pada variabel lingkungan kerja (X1), mendapatkan hasil nilai thitung 4,701 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,010 dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tanjung Enim, sehingga H2 diterima. Sejalan dengan teori yang dikemukakan teori Norawati et al (2021), beban kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang dihadapkan oleh pekerja terhadap tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Kelapa Sawit” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ali & Septayudha, 2022).

#### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanjung Enim

Dengan hasil pengujian melalui uji f pada variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) mendapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung 12,570. Dari hasil uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu 0,000

< 0,05 dan nilai thitung memiliki nilai lebih besar dari nilai Ftabel yaitu 22,926 > 3,17. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tanjung Enim. Sehingga H3 diterima. Sesuai teori yang dikemukakan

Duwipayana et al (2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi dengan kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai bekerja dan memenuhi standar- standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Cimahi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Firdaus et al., 2022).

#### Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian ini pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanjung Enim berpengaruh positif. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Puskesmas Tanjung Enim diharapkan menggunakan hasil penelitian ini dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan pegawai. Lingkungan kerja yang baik, terutama penerangan cahaya, serta pencapaian target pekerjaan, merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Puskesmas juga perlu memperhatikan kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, dan kerja sama pegawai untuk menjaga dan meningkatkan kinerja mereka.

#### Daftar Pustaka

- Ali, A. S., & Septayudha, I. (2022). Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 79–90. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5218>
- Diputra, T. R., Setyanto, E., & Zulfahmi, A. (2023). Pengaruh Brand Ambassador dan Desain Produk terhadap Minat Beli Produk Erigo (Survey Pada Followers Instagram @erigostore). *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan*

- Manajemen Tri Bisnis*, 5(2), 234–251. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i2.304>
- Duwipayana, I. M. A. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar. *Values*, 3(1), 107–119.
- Effendy, S., & Putra, J. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Firdaus, Y. P., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 22(2), 105–113. <https://doi.org/10.17509/strategic.v22i2.51579>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 3(3), 40–50. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106. <https://doi.org/10.31869/mi.v15i1.2459>
- Rony, Z. T., Lubis, F. M., & Rizkyta, A. (2019). Job Shadowing as One of the Effective Activities in the Promotion Process Creates Quality Managers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 388–396.
- Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rahman, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak Di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 10(3), 957–970. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v10i3.873>
- Yamin, Y., Nuzleha, N., & Yulisnawati, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1416>