

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis Selama Masa Pandemi *COVID-19* di UPT Puskesmas Kopo Bandung

Mochamad Iqbal, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa  
 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Islam Bandung  
 Bandung, Indonesia  
 panjilifianto@gmail.com

**Abstract**—This study aims to determine how the performance of employees at UPT. Kopo Health Center. In addition, work motivation and work environment provided to UPT employees. Kopo Puskesmas must be considered because the lack of provision of these two things can affect the performance of these employees. According to research by Nurudin (2017), the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, researchers made research to determine the effect of work motivation, work environment on employee performance at UPT. Kopo Health Center. The nature of the research is descriptive and verification. The sample technique used is non-probability sampling with saturated sampling method obtained as many as 34 respondents. The results of the verification data analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant influence on employee performance. Likewise, work motivation and work environment together have a positive and significant effect on employee performance. Companies are expected to pay attention to employee motivation and work environment, because that way the company can improve employee performance in the company.

**Keywords**—*employee performance, work environment, and work motivation.*

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan UPT. Puskesmas Kopo harus diperhatikan karena kurangnya pemberian dua hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut penelitian Nurudin (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti membuat penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT. Puskesmas Kopo. Sifat penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif. Teknik sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh didapatkan sebanyak 34 responden. Hasil dari analisis data verifikatif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja karyawan, sebab dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

**Kata Kunci**—*kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan sektor jasa semakin bertambah penting dalam usaha peningkatan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat. Perkembangan sektor jasa tersebut didorong oleh kemajuan pesat dalam bidang teknologi. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan semakin dirasakan penting karena masyarakat semakin kritis terhadap pelayanan jasa yang diperolehnya. Masyarakat sebagai konsumen tidak lagi sekedar membeli suatu produk jasa tetapi juga lebih menginginkan suatu pelayanan yang terjamin dan berkualitas dari pra pembelian sampai tahap purna pembelian. Pelayanan yang baik berdampak pada terciptanya kepuasan masyarakat terhadap jasa yang diperoleh oleh masyarakat itu sendiri dan juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja suatu instansi tersebut.

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 karena berada di setiap kecamatan dan memiliki konsep wilayah. Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini, puskesmas perlu melakukan berbagai upaya dalam penanganan pencegahan dan pembatasan penularan infeksi. Pemutusan mata rantai Covid-19 saat ini hal tersebut menjadi prioritas kerja bidang kesehatan. Namun puskesmas tidak dapat meninggalkan pelayanan lain yang menjadi fungsi puskesmas yaitu melaksanakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP) tingkat pertama. Hal ini telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri

Kesehatan (Permenkes) Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Kemenkes RI, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu perawat di Puskesmas kopo, menyebutkan bahwa para karyawan medis yang bekerja di Puskesmas Kopo cenderung belum maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu ditambah dengan adanya kegiatan “Work From Home” (bekerja dari rumah) sehingga menyebabkan kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan dan membuat lingkungan kerja pun terasa tidak nyaman.

Berdasarkan data dari Satgas Covid-19 Kota Bandung, per tanggal 11 Juni 2020 telah ditemukan 27 petugas dari enam Puskesmas di Kota Bandung yang terinfeksi dengan Covid-19 diantaranya adalah Puskesmas Ibrahim Adjie, Kopo, Mohammad Ramdan, Cipadung, Dago dan puskesmas Sukarasa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas Kopo terlihat bahwa hal ini menyebabkan para tenaga kesehatan lebih waspada/hati-hati dalam bekerja. Beberapa tenaga kesehatan puskesmas yang diwawancarai menyampaikan bahwa ada yang merasa takut terjangkit Covid-19 saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan motivasi yang kuat dari para tenaga kesehatan untuk bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Siswanto dalam Muhammad Sandy, (2015:11) menyebutkan kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja karyawan dinilai baik setelah dia memiliki prestasi dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tetapi sebaliknya jika karyawan tidak pernah memiliki prestasi yang baik terhadap pekerjaannya atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan tersebut buruk.

Rivai dan Basri dalam Dody C (2017:11) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Peneliti mengambil empat dimensi dari Sanjaya (2018:52) dan menjadikannya delapan indikator tentang kinerja karyawan yang diambil dari Mangkunegara yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikatornya : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan terampil, dan tingkat kualitas hasil kerja.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Indikatornya: karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, dan Pencapaian kerja sesuai dengan target.
3. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Indikatornya : kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat, dan kekompakan dalam kerja.
4. Inisiatif. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Indikatornya: mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi, dan mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah.

### B. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu energi yang dari dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu untuk mencapai tujuannya (Setiawan, 2015). Hasibuan, dkk (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan bagaimana cara agar karyawan mendapat dorongan untuk bekerja keras sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Mangkunegara dalam Julianry, dkk (2017) menuturkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Dalam mengukur motivasi kerja, menurut McClelland dalam Wibowo (2017) ada tiga tipe kebutuhan motivasi, yaitu:

1. Need for Power  
Manusia yang mempunyai keinginan berkuasa tinggi, mempunyai keinginan yang besar untuk menanamkan pengaruhnya dan mengendalikan orang lain. Indikator dari need for power yaitu:

- a. Mencari posisi dalam kelompok  
Tujuan kelompok adalah suatu keadaan di masa mendatang yang diinginkan oleh anggota kelompok. Oleh sebab itu masing-masing anggota melakukan berbagai tugas kelompok.
- b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan  
Kebutuhan kekuasaan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

## 2. Need for Affiliation

Manusia mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi, umumnya senang bersosialisasi, senang dicintai dan tidak menyukai kesendirian. Indikator dari need for affiliation yaitu:

- a. Memiliki hubungan yang baik dengan organisasi  
Berusaha bersosialisasi dan menjaga hubungan dan memiliki keinginan kuat untuk dicintai dan diterima dalam organisasi.
- b. Memiliki kerjasama yang baik  
Berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain.

## 3. Need for Achievement

Manusia mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan tinggi untuk sukses. Indikator dari need for achievement yaitu:

- a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan  
Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi tinggi ini sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing.
- b. Tanggung jawab  
Dapat memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.
- c. Penghargaan dan prestasi kerja  
Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal dan mendapat penghargaan atas prestasi itu.

## C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 menurut Sedarmayanti dalam Rumoning (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dalam lingkungan kerja

fisik, kenyamanan karyawan baik dalam bentuk ruangan kerja baik dalam fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, beberapa hal lainnya harus diperhatikan karena hal tersebut dapat mempengaruhi jalannya kerja dari para karyawan. Untuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan karyawan lainnya, sikap atasan kepada bawahan, kebudayaan perusahaan, jalan atau alur komunikasi diperusahaan tersebut yang kurang baik, beberapa hal tersebut sangat berpengaruh ke kinerja karyawan yang menentukan jalannya perusahaan.

Sutrisno, dkk (2019) lingkungan kerja secara keseluruhan sarana dan prasarana kerja itu yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, dan lingkungan kerja sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi, yaitu :

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Bangunan tempat kerja  
Bangunan tempat kerja di samping menarik dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai  
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Seperti tempat istirahat untuk melepas lelah, kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan dan juga tersedianya tempat ibadah.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan dengan sesama karyawan  
Hubungan dengan sesama karyawan yaitu hubungan dengan sesama karyawan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.

- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan, Kerjasama antar karyawan harus di jaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterprestasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut merupakan hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS Statistic 25.0 For Windows pada variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari olah data dengan menggunakan bantuan SPSS Statistic 25.0 dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

TABEL 1. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients			Toleranc	VIF
1	(Constant)	4.788	1.267		3.780	.001		
	Motivasi Kerja	.392	.102	.562	3.857	.001	.155	6.455
	Lingkungan Kerja	.464	.167	.404	2.774	.009	.155	6.455

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Statistic 25.0, diolah 2021

Dari output diatas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X1 + \beta X2 + e$$

$$Y = 4,788 + 0,392X1 + 0,464X2 + e$$

Dimana :

Y: Kinerja Karyawan

α: Konstanta

X1: Motivasi Kerja

X2: Lingkungan Kerja e: Error

Besarnya koefisien daritiap variabel independen dijelaskan bahwa:

- 1. Konstanta (α) = (4,788)

Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat konstan jika variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 4,788

- 2. Motivasi Kerja (X1) = 0.392  
Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki koefisien regresi sebesar 0.392 yang berarti apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu unit, maka akan menaikkan pula Kinerja Karyawan sebesar 0.392
- 3. 3Lingkungan Kerja (X2) = 0.464 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki koefisien regresi sebesar 0.464 yang berarti apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu unit, maka akan menaikkan pula Kinerja Karyawan sebesar 0.464.

Iklan Le Minerale dalam penelitian ini meliputi *attention* (perhatian), *interest* (minat), *desire* (hasrat), *decision* (keputusan), dan *action* (tindakan). Sedangkan kesadaran merek meliputi bahwa *brand unaware*, *brand recognition*, *brand recall*, dan *top of mind*.

B. Uji Hipotesis Simultan (Uji – F) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagian ini membahas pengaruh dua variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen. Adapun variabel independen atau X1 adalah motivasi kerja dan X2 adalah lingkungan kerja. Sebagai variabel dependen yakni Y adalah kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y, digunakan Uji F. Penghitungan menggunakan SPSS Statistics 25 For Windows, serta hasil hitung dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

TABEL 2. UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1030.719	2	515.359	136.358	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.163	31	3.779		
	Total	1147.882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Statistic 25.0, diolah 2021

Berdasarkan hasil *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar

136,358 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel yang mana pada tabel F untuk α = 0.05 dan db1/dbf1 (banyak variabel bebas) : 2 dan db2 : n-k-1 (34-2-1) = 31, maka diperoleh Ftabel sebesar

3.30, karena  $F_{hitung}$  (136,358) lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  (3.30) maka dalam tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahyani & Jufri (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji Koefisien Determinasi

Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS Statistic 25.0 For Windows.

**TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.898	.891	1.944
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : SPSS Statistic 25.0, diolah 2021

Berdasarkan hasil olah data dengan *SPSS Statistic 25.0 For Windows*, dapat disimpulkan beberapa hal dengan melihat nilai R dan R Square. Nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,898. Angka 0,898 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya sebesar 10,2% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

## IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Puskesmas Kopo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang diberikan UPT. Puskesmas Kopo mampu memberikan dorongan pada para karyawannya. Karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan atau memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Pemberian motivasi tidak hanya berasal dari perusahaan saja. Rekan kerja pun memiliki peran penting dalam memberikan motivasi dalam pengerjaan tugasnya.

Hubungan yang baik sesama rekan kerja berpengaruh karena apabila hubungan antar rekan kerja tersebut kurang baik, dapat membuat karyawan merasa malas dalam bekerja. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui tingkat motivasi kerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo memasuki kategori "Tinggi", yang mana hasil tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja karyawan UPT. Puskesmas Kopo sudah baik.

2. Lingkungan kerja di UPT. Puskesmas Kopo sudah baik untuk menunjang kegiatan bekerja, fasilitas dan peralatan yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan karyawannya. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui tingkat lingkungan kerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo sudah dalam kategori "Tinggi". Baik karyawan maupun pimpinan harus bersama-sama menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja. Maka dapat dipastikan karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal pada pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo sudah cukup baik. Para karyawan di UPT. Puskesmas Kopo mampu memberikan hasil akhir yang baik dan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Karyawan memiliki rasa kesadaran diri yang baik atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan pun sudah memenuhi target dan karyawan memperhatikan juga ketelitian dalam pekerjaannya sehingga tidak menyebabkan banyaknya kesalahan yang fatal bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui tingkat kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo memasuki kategori "Tinggi", yang mana hasil tersebut memiliki arti bahwa kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo sudah cukup baik.
4. Hasil dari penelitian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 For Windows didapatkan pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan. Artinya dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu persen motivasi kerja akan meningkatkan satu persen kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo.
5. Hasil dari penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 For Windows didapatkan pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan. Artinya dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu persen lingkungan kerja akan meningkatkan satu persen kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kopo.
6. Hasil dari penelitian pada Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 For Windows didapatkan pengaruh positif signifikan antara

variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dody Chrisnanda. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri.
- [2] Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* Vol.3, No.2, 236- 245.
- [3] Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam.
- [4] Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen
- [5] Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [6] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- [7] Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2, 43-53.
- [8] Suryaningrum, et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang).