



Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga serta Hubungannya

Fadillah Zahra Aurellia¹, Alex Winarno²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

E-mail: fadillahzahrashasa@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-02 Keywords: <i>Motivation;</i> <i>Performance;</i> <i>Work environment.</i>	Every organization including government agencies has targets that must be realized. The same is the case with the Health Office of Purbalingga Regency which is the object of this research. Based on the Purbalingga District Health Office's Annual Performance Report in 2019 and 2020, there was a decline in performance in indicators of the number of maternal, infant and under-five mortality rates increasing more than the previous year. On this basis, research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of motivation and work environment on the performance of the employees of the Health Office of Purbalingga Regency. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the employees of the Purbalingga District Health Office who became respondents. The data that has been obtained were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis with the help of Software IBM SPSS Statistic 25. This study has research results that the work motivation of employees of the Health Office of Purbalingga Regency is in the high category, the work environment at the Health Office of Purbalingga Regency is comfortable and the performance of the employees of the Regency Health Office Good Purbalingga. In addition, it was found that motivation had a significant effect on employee performance, while the work environment had no significant effect on employee performance. However, the motivation and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of the Purbalingga District Health Office employees.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-02 Kata kunci: <i>Kinerja;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Motivasi.</i>	Setiap organisasi termasuk instansi pemerintah memiliki target yang harus direalisasikan. Sama halnya dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga tahun 2019 dan 2020 terjadi penurunan kinerja pada indikator jumlah angka kematian ibu, bayi, dan balita semakin banyak dibanding tahun sebelumnya. Atas dasar ini dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang menjadi responden. Data yang telah didapat ini dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software IBM SPSS Statistic 25. Penelitian ini memiliki hasil penelitian bahwa motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dalam kategori tinggi, lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang nyaman dan kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang baik. Selain itu dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi untuk motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

I. PENDAHULUAN

Kesuksesan dari sebuah organisasi tergantung pada kinerjanya, baik kinerja organisasi maupun kinerja karyawan, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari karyawan selama bekerja terhadap organisasi atau perusahaan tersebut, menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang pada suatu perusahaan

yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku. Setiap organisasi pasti memiliki target yang harus dicapai setiap tahunnya. Terlepas dari organisasi tersebut mencari profit (perusahaan), atau organisasi non profit seperti instansi pemerintah,

contohnya Dinas Kesehatan sebagai salah satu instansi pemerintah yang berperan dalam urusan bidang kesehatan, objek penelitian dari penelitian ini yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan Laporan Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga Tahun 2019 dan 2020 dapat diketahui bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga memiliki 6 indikator penilaiannya, dari 6 indikator tersebut dapat diketahui bahwa kinerja organisasi Dinas Kesehatan Kab. Purbalingga belum mencapai target tahunan yang telah ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh data ada sebanyak 107% pada indikator angka kematian ibu di tahun 2019 meningkat menjadi 127% pada Tahun 2020. Hal ini menunjukkan adanya angka kematian ibu lebih besar dari angka rata-rata kematian yang ditetapkan, sedangkan untuk tingkat kematian semakin menunjukkan angka prosentase yang kecil semakin baik kinerjanya, begitu juga pada indikator angka kematian bayi, di tahun 2019 menunjukkan 106% sedangkan di tahun 2020 120%, hal ini juga menunjukkan adanya peningkatan angka kematian bayi yang menunjukkan kinerjanya kurang baik. Belum tercapainya target bisa menunjukkan ada suatu permasalahan dalam kinerjanya. Menurut Kasmir (2016: 189) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu di dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Luvian Theresa (2021) terkait faktor desentralisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja, Siska Agustina D. dan M. Trihudyatmanto (2020) dengan menggunakan faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, Risky Nur A. et al (2019) meneliti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018:279), motivasi merupakan sebuah hasrat keinginan dari seseorang untuk ingin terus dapat mengembangkan dirinya dan berasal dari diri sendiri, dari pendapat dan penelitian terdahulu tersebut, Peneliti menduga motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, maka dari itu untuk memperkuat argumen Peneliti melakukan pra-survey yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pra-survey Mengenai Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden				
	Sangat Setuju	Setuju	Rata-rata	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya bekerja didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga	22,2%	48,2%	18,5%	11,1%	-
Organisasi memberikan rasa aman bagi karyawan untuk bekerja melalui status kepegawaian yang jelas	48,2%	44,4%	7,4%	-	-
Dalam menjalankan pekerjaan dilengkapi dengan APD yang memadai	14,8%	29,6%	40,7%	11,1%	3,7%
Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan kreativitas individu	37%	48,1%	11,1%	3,7%	-

Sumber: Data primer yang diolah

Pra-survey tersebut dibuat atas dasar Teori Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, jumlah responden pada pra-survey ini yaitu sebanyak 27 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, dari hasil pra-survey ini, ditemukan bahwa masih ada beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan terkait dengan teori kebutuhan Maslow yang dibutuhkan, sehingga peneliti merasa hal ini dapat diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan keterkaitan dengan penurunan kinerja, lingkungan kerja adalah segala alat dan bahan yang digunakan selama bekerja termasuk lingkungan sekitarnya yang dijadikan sebagai tempat seseorang untuk bekerja, metode kerjanya yang digunakan, dan pengaturan kerja secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017), terkait dengan teori dan penelitian sebelumnya, Peneliti juga mencurigai adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dari itu untuk memperkuat argumen, Peneliti juga melakukan pra-survey mengenai lingkungan kerja kepada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pra-survey Mengenai Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden				
	Sangat Setuju	Setuju	Rata-rata	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara harmonis	44,4%	40,7%	11,1%	-	3,7%
Atasan selalu memberikan arahan jika bawahan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	37%	48,1%	11,1%	3,7%	-
Kondisi ruangan memperhatikan sirkulasi udara yang dapat mendukung kenyamanan bekerja	29,6%	29,6%	29,6%	11,1%	-
Pencahayaannya dalam ruangan tidak terlalu gelap sehingga nyaman untuk bekerja	40,7%	33,3%	22,2%	3,7%	-

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari 27 responden dari pra-survey ini, ditemukan bahwa masih ada beberapa responden yang tidak setuju bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan mengenai lingkungan kerja dalam pra-survey, sehingga peneliti merasa hal ini dapat diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan keterkaitan dengan penurunan kinerja yang terjadi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 92 orang. Husain dan Purnomo dalam Hardani et al (2020) menjelaskan bahwa sampel adalah suatu bagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, jenis pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*, dan sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu sebanyak 75 responden. Adapun Teknik Pengumpulan Data yang digunakan diperoleh dari 2 sumber yaitu: (a) Sumber data primer, yaitu dengan menggunakan hasil pra-survey dan kuesioner yang dilakukan kepada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, (b) Sumber data sekunder, yaitu dengan menggunakan sumber dari buku, jurnal, dokumen berupa Laporan

Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga Tahun 2019 dan 2020.

Untuk memperoleh hasil sesuai dengan tujuan penelitian dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistic 25, didapat hasil bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,374 di setiap item pertanyaan, sehingga untuk seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistic 25, didapat hasil bahwa Cronbach's Alpha setiap variabel $> 0,6$, sehingga semua pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, sedangkan untuk teknik analisis hasil dilakukan dengan: (a) Analisis deskriptif, (b) Analisis Regresi Linear Berganda, (c) Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Untuk hasil analisis deskriptif dapat menggunakan kriteria penilaian di bawah ini:

Tabel 3. Kriteria Penilaian

Skor	Motivasi	Lingkungan	Kinerja
1,00-1,80	Sangat rendah	Sangat tidak nyaman	Sangat buruk
1,81-2,60	Rendah	Tidak nyaman	Buruk
2,61-3,40	Normal	Normal	Biasa
3,41-4,20	Tinggi	Nyaman	Baik
4,21-5,00	Sangat tinggi	Sangat nyaman	Sangat baik

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

a) Variabel motivasi

Berikut disajikan data hasil analisis deskriptif dari variabel Motivasi

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No.	Motivasi	Nilai	Keterangan
1	Saya bekerja berdasarkan kebutuhan sehari-hari	4.16	Tinggi
2	Saya bersemangat bekerja demi bonus dan insentif	3.12	Normal
3	Saya bekerja dengan sepenuh hati karena organisasi menjamin kesehatan saya	3.83	Tinggi
4	Saya merasa tidak khawatir dengan status kepegawaian	3.97	Tinggi

5	Saya dapat membantu karyawan lain dalam mengerjakan tugasnya	4.49	Sangat Tinggi
6	Saya dapat berkerjasama dengan yang lain dalam menyelesaikan tugas	4.25	Sangat Tinggi
7	Saya selalu mendapatkan pujian atas hasil kerja saya	3.64	Tinggi
8	Saya menghargai hasil pekerjaan orang lain.	4.25	Sangat Tinggi
9	Organisasi memberikan kesempatan agar saya mendapat jabatan yang lebih tinggi	3.73	Tinggi
10	Organisasi mengikutsertakan saya dalam pelatihan-pelatihan	3.65	Tinggi
Total rata-rata		3.91	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa pada pernyataan kelima memiliki nilai rata-rata paling tinggi, yaitu sebesar 4,49. Sedangkan pernyataan kedua memiliki nilai rata-rata yang terendah yaitu hanya sebesar 3,12. Dengan total hasil rata-rata keseluruhan hasil pada variabel motivasi ini didapat hasil sebesar 3,91 dan mendapatkan kategori tinggi, hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga memiliki motivasi yang tinggi.

b) Variabel motivasi

Berikut disajikan data hasil analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No.	Lingkungan Kerja	Nilai	Ket
1	Sarana di kantor memiliki kualitas yang baik	3.87	Nyaman
2	Saya merasa nyaman dengan kondisi meja dan kursi kerja saya saat ini	3.89	Nyaman
3	Saya merasa nyaman dengan suhu di ruangan kerja	4.07	Nyaman
4	Adanya Alat pengatur suhu (seperti AC dan kipas angin) mendukung saya	4.01	Nyaman

	dalam bekerja		
5	Saya merasa nyaman dengan kelembaban yang ada di ruang kerja	3.99	Nyaman
6	Saya dapat bernapas dengan leluasa sesuai dengan kelembaban ruangan kerja	4.04	Nyaman
7	Saya mendapatkan udara yang bersih selama berada di ruangan	4.12	Nyaman
8	Saya dapat bernapas dengan leluasa sesuai dengan kelembaban ruangan kerja	4.24	Sangat Nyaman
9	Suasana di kantor tidak bising dan cenderung ramai untuk kantor pada umumnya.	3.96	Nyaman
10	Saya tidak merasa terganggu dengan adanya proyek pembangunan di sekitar kantor	3.51	Nyaman
11	Penerangan di ruangan kerja saya sudah pas	4.21	Sangat Nyaman
12	Di ruangan saya mendapatkan cukup sinar matahari	4.08	Nyaman
13	Warna ruangan tempat saya kerja tidak terlalu mencolok	4.13	Nyaman
14	Warna benda-benda di ruangan membantu saya dalam berpikir ketika bekerja	3.59	Nyaman
15	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan	4.35	Sangat Nyaman
16	Saya tidak memiliki masalah pribadi dengan rekan kerja saya	4.13	Nyaman
17	Atasan saya memberikan instruksi yang jelas mengenai tugas yang diberikan	4.20	Nyaman
18	Saya dapat berteman dengan atasan terlepas dari status jabatan yang berbeda.	4.24	Sangat Nyaman
Total rata-rata		4.04	Nyaman

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui pada pernyataan ke-15 memiliki nilai rata-

rata paling tinggi, yaitu sebesar 4,35. Sedangkan pernyataan ke-10 memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,51. Dengan total hasil rata-rata keseluruhan hasil pada variabel lingkungan kerja ini didapat hasil sebesar 4,04 dan mendapatkan kategori nyaman, hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

c) Variabel kinerja

Berikut disajikan data hasil analisis deskriptif variable Kinerja

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No.	Kinerja Karyawan	Nilai	Ket
1	Saya paham cara mengakses berbagai informasi dan pengetahuan.	4.35	Sangat Baik
2	Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai tek-nologi dan infor-masi.	4.17	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ke-terampilan yang saya miliki.	3.99	Baik
4	Saya memiliki ke-terampilan yang selaras deng-an tugas yang diberikan.	3.91	Baik
5	Saya termasuk orang yang ber-tanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan	4.25	Sangat Baik
6	Saya memiliki ke-disiplinan tinggi dalam menger-jakan tugas.	4.19	Baik
7	Saya bekerja untuk membantu organisasi men-capai sasarannya.	3.97	Baik
8	Saya memberikan usaha terbaik dalam menger-jakan tugas agar tujuan organisasi tercapai.	4.16	Baik
Total rata-rata		4.12	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui pada pernyataan pertama memiliki nilai rata-rata paling tinggi diantara nilai rata-rata lainnya, yaitu sebesar 4,35. Sedangkan pernyataan ke-empat memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Dengan total hasil rata-rata

keseluruhan hasil pada variabel kinerja ini didapat hasil sebesar 4,12 dan mendapatkan kategori baik, hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga memiliki kinerja yang baik.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut disajikan data Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.593	.400		3.981	.000
	Motivasi	.365	.125	.395	2.914	.005
	Lingkungan Kerja	.274	.141	.264	1.948	.055

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,593 + 0,365X_1 + 0,274X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda memiliki arti:

- Nilai 1,593 merupakan nilai konstanta. Nilai ini mempunyai arti yaitu bahwa saat variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 1,593.
- Koefisien motivasi memberikan nilai positif sebesar 0,365. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) akan meningkatkan variabel kinerja sebanyak 0,365 atau sebanyak 36,5%.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai positif sebesar 0,274. Hal ini berarti saat variabel lingkungan kerja (X_2) akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,274 atau sebanyak 27,4%.

3. Uji Hipotesis

Berikut disajikan data Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.378	.360	.42894

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

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 8, besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,360 yang berarti sebesar 36% variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja menggambarkan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 64% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji F

Berikut disajikan data hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.037	2	4.018	21.839	.000 ^b
Residual	13.248	72	.184		
Total	21.284	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai *F*hitung yaitu 21,839 lebih besar daripada *F*tabel sebesar 3,972, selain itu juga untuk nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji T

Berikut disajikan data hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.593	.400		3.981	.000
1 Motivasi	.365	.125	.395	2.914	.005
Lingkungan Kerja	.274	.141	.264	1.948	.055

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yaitu hasil uji T Tabel 10, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki *T*hitung sebesar 2,914 > *T*tabel sebesar 1,993 dan untuk nilai Sig 0,001 < 0,05, sehingga *H*0 ditolak dan *H*1 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 uji T Tabel 10, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki

*T*hitung 1,948 < *T*tabel 1,993 dan untuk nilai Sig 0,055 > 0,05, dengan demikian, maka *H*0 diterima dan *H*1 ditolak, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga

Dari hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi memiliki *T*hitung sebesar 2,914 > *T*tabel sebesar 1,993 dan untuk nilai Sig 0,001 < 0,05, dengan demikian, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Motivasi kerja dapat mencerminkan dorongan dari diri karyawan, yang apabila karyawan memiliki motivasi yang bagus maka kinerja yang diberikan akan sejalan dengan motivasinya. Sehingga dengan membangun dan mempertahankan motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi terkait dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan afeksi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga

Dari hasil pengujian secara parsial, variabel lingkungan kerja memiliki *T*hitung 1,948 < *T*tabel 1,993 dan untuk nilai Sig 0,055 > 0,05, dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik seperti hubungan yang dibangun antar karyawan. Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi meja dan kursi kerja, suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, pencahayaan, warna, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja, apabila lingkungan kerja nyaman dan tidak menimbulkan masalah, maka kinerja karyawan akan terjaga.

3) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga

Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara simultan, berdasarkan tabel ANOVA terlihat bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung 21,839 > Ftabel 3,972 dan nilai Sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga termasuk dalam kategori tinggi.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
3. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga termasuk dalam kategori baik.
4. Hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, dan untuk hasil pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan bagi penelitian kedepannya agar menambah variabel-variabel penelitian, serta memperluas jangkauan penelitian

DAFTAR RUJUKAN

Adha, Rizky Nur et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Alex S. Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dewi, Siska Agustina dan M. Trihudiatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic Business and Engineering*, 2(1), 113-122.

Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. 2020. Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga Tahun 2019. Purbalingga: Pemerintah Kabupaten Purbalingga. 1 November 2021 diperoleh, dari <https://dinkes.purbalinggakab.go.id/wp-content/uploads/2020/08/LKjIP-Dinkes-Tahun-2019.pdf>

Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. 2021. Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga Tahun 2020. Purbalingga: Pemerintah Kabupaten Purbalingga. 1 November 2021 diperoleh, dari <https://dinkes.purbalinggakab.go.id/wp-content/uploads/2021/03/LKjIP-Dinkes-Tahun-2020-dikonversi-dikompresi.pdf>

Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press

Hardani et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Theresa, Luvian. (2021). *Pengaruh Desentralisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Pada Pemerintah Kota Medan*. Skripsi Sarjana pada Universitas Sumatera Utara Medan: tidak untuk dipublikasikan
- Wirawan, (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat.