

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA ORGANISASI DI DINAS KESEHATAN KOTA TEGAL

Alfa Febrian, R. Slamet Santoso, Ari Subowo

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH., Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of organizational performance in supporting the success of public services, particularly in local government institutions. Organizational performance is influenced by various factors, including employees' work motivation and work environment. This study aims to determine the relationship between work motivation and work environment with organizational performance at the Tegal City Health Office. This research employs a quantitative method with an explanatory research design. The study was conducted at the Tegal City Health Office with 84 employees as respondents. Data were collected using questionnaires, while data analysis was carried out using the Kendall's tau-b correlation test and the Kendall's coefficient of concordance test. The results show that the work motivation variable has a positive Kendall's tau correlation coefficient of 0.489, indicating a significant relationship with organizational performance. The work environment variable has a positive Kendall's tau correlation coefficient of 0.786, indicating a significant relationship with organizational performance. The results of the Kendall's coefficient of concordance test show a value of 0.775, indicating that work motivation and work environment simultaneously have a significant relationship with organizational performance at the Tegal City Health Office. The conclusion of this study is that the better the employees' work motivation and work environment, the better the organizational performance. Therefore, improving work motivation and enhancing the work environment should be a priority in efforts to improve organizational performance.

Keywords: *work motivation; work environment; organizational performance*

1. PENDAHULUAN

Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pemerintahan yakni aparatur selalu dalam proses, seiring dengan perkembangan dinamis yang tengah terjadi di lingkungan masyarakat, tuntutan dan perubahan secara berkelanjutan ini diharapkan oleh masyarakat agar pemerintah terus merespon akan perubahan yang tumbuh secara dinamis dalam lingkungan masyarakat. (Sukoco, 2016).

Penelitian ini berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Tegal. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara berperan sebagai pelaksana dari kebijakan publik yang memiliki kompetensi tinggi dan berkinerja tinggi. Pada Pasal 69 hingga Pasal 76, diatur secara jelas bahwa pengelolaan kinerja ASN mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Pasal 70 ayat (2) juga menegaskan bahwa kinerja ASN dinilai berdasarkan target, capaian hasil, dan perilaku kerja. Undang-undang ini sangat

esensial, bahwa kinerja pegawai harus dikelola secara sistematis dan profesional, sehingga aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur di Dinas Kesehatan Kota Tegal, diketahui bahwa instansi tersebut tidak memberikan tunjangan makan dan transportasi kepada pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tegal yang menyatakan bahwa tidak tersedia anggaran khusus untuk pemberian tunjangan makan dan transportasi secara terpisah karena komponen tunjangan tersebut telah digabungkan ke dalam Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Besaran TPP yang diterima pegawai bervariasi sesuai dengan kebijakan daerah dan ditetapkan berdasarkan penilaian kinerja yang mengacu pada sistem merit.

**Tabel 1.1 Anggaran Dinas Kesehatan
Kota Tegal 2020 - 2024**

No	TAHUN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2020	64.086.443.00	56.312.757.737	87,87
2	2021	106.090.482.204	85.374.804.027	80,47
3	2022	91.605.196.022	86.183.777.659	94,08
4	2023	103.029.631.277	98.779.682.698	95,88
5	2024	116.603.585.473	113.788.915.731	97,59

Sumber: LKJiP Dinas Kesehatan Kota Tegal 2022-2024

Tingginya tingkat realisasi anggaran tersebut mengindikasikan bahwa secara umum Dinas Kesehatan Kota Tegal memiliki kemampuan dalam mengelola dan menyerap anggaran secara optimal. Namun demikian, tingginya realisasi anggaran belum sepenuhnya diikuti dengan penyediaan komponen kompensasi yang secara langsung dirasakan oleh pegawai, seperti tunjangan makan dan transportasi yang diberikan secara terpisah. Sebagaimana hasil wawancara, komponen tersebut digabungkan ke dalam Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang besarnya ditentukan berdasarkan penilaian kinerja dan kebijakan daerah.

Dalam perspektif motivasi kerja Aparatur Sipil Negara, khususnya menurut

teori motivasi Hasibuan, kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam mendorong semangat kerja pegawai. Ketika tingkat penyerapan anggaran relatif tinggi, tetapi pegawai masih merasakan keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan operasional sehari-hari, hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima. Perbedaan persepsi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja pegawai, terutama bagi pegawai yang memiliki mobilitas kerja tinggi dan kebutuhan operasional yang besar. Oleh karena itu, motivasi kerja ASN menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan sistem kompensasi yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

**Tabel 1.2 Nilai SAKIP Dinas Kesehatan
Kota Tegal**

No.	Indikator Kinerja Organisasi	Satuan	Realisasi Tahun		
			2022	2023	2024
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	63,30	63,30	63,40

Sumber: LKJiP Dinas Kesehatan Kota Tegal 2022-2024

Dalam pelaksanaan berbagai kewenangan yang diserahkan kepada daerah, Pemerintah daerah dibantu oleh beberapa perangkat untuk mengelola urusan pemerintahan yang menjadi wewenang pemerintahan daerah. Perangkat ini memiliki peran penting dalam mengelola urusan pemerintahan karena mereka adalah pusat pelayanan dan pembangunan di daerah. Dalam pelaksanaan pelayanan dan Pembangunan tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 99 Tahun 2018 untuk mengukur Tingkat kematangan perangkat daerah. Perangkat daerah yang memiliki nilai kematangan yang tinggi mengindikasikan bahwa perangkat daerah tersebut telah melaksanakan manajemen organisasi dan kinerja hasil yang baik.

Tabel 1.3 Nilai Kematangan Organisasi Daerah Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2024

No.	Variabel	Nilai
1	Perencanaan Pembangunan Daerah	5
2	Monitoring dan pengendalian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah	3
3	Penjaminan mutu layanan Perangkat Daerah	3

4	Standard Operasional Prosedur (SOP) pelayanan Perangkat Daerah	3
5	Pendidikan dan pelatihan aparatur	3
6	Analisis kebijakan dan pemecahan masalah tugas Perangkat Daerah	2
7	Manajemen sumber daya peralatan dan perlengkapan kerja yang terukur	3
8	Manajemen risiko pelaksanaan tugas Aparatur	4
9	Pengukuran kinerja Perangkat Daerah dan Aparatur	5
10	Pengembangan inovasi layanan Perangkat Daerah	3
11	Budaya organisasi Perangkat Daerah	2
Total		36 (Sedang)

Sumber: Sub-Bag. Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tegal 2024

Melihat tabel di atas, terdapat beberapa variabel yang masih belum optimal, seperti Analisis kebijakan dan pemecahan masalah tugas Perangkat Daerah yang memiliki skor 2, dan Budaya organisasi Perangkat Daerah yang memiliki skor 2. Maju atau mundurnya suatu daerah sangat dipengaruhi oleh kinerja perangkat daerah (Khairi, 2021; Yahya & Amzan, 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya skor pada variabel Analisis kebijakan dan

pemecahan masalah yaitu pada salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Kesehatan itu sendiri yakni Angka Kematian Bayi (AKB) yang tidak memenuhi target selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.4 Realisasi Capaian IKU Angka Kematian Bayi Dinas Kesehatan Kota Tegal

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Renstra Tahun			Realisasi Capaian Tahun		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1.	Angka Kematian Bayi	8,7	7,7	7,17	12,62 (55%)	9,68 (74,3%)	9,10 (73,08%)

Sumber: LKJIP Dinas Kesehatan Kota Tegal 2022-2024

Apabila angka realisasi tinggi maka hal tersebut menunjukkan penurunan kinerja atau realisasi yang semakin rendah menunjukkan adanya peningkatan kinerja, yang dapat dianalisis menggunakan rumus.

$$\text{Cakupan Indikator Kerja} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Rencana} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas, peneliti menyimpulkan bahwa penyebab rendahnya skor pada variabel Analisis kebijakan dan

Pemecahan Masalah pada table 1.2 yaitu tidak tercapainya realisasi Angka Kematian Bayi terhadap target renstra Dinas Kesehatan Kota Tegal selama 3 tahun terakhir. Angka Kematian Bayi (AKB) adalah indikator sensitif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif berbagai program intervensi pemerintah, terutama di bidang kesehatan. Jumlah bayi yang meninggal sebelum mencapai usia satu tahun dalam jangka waktu tertentu, dibagi per 1.000 kelahiran hidup pada saat yang sama, disebut sebagai AKB. Dalam konteks Dinas Kesehatan, salah satu indikator keberhasilan kinerja organisasi maupun individu adalah pencapaian indikator kesehatan daerah, seperti Angka Kematian Bayi (AKB). Terlebih lagi angka capaian realisasi secara konsisten belum mencapai target pada 3 tahun terakhir.

Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh kepada rendahnya skor variabel Analisis kebijakan dan Pemecahan Masalah pada Nilai Kematangan Organisasi Daerah. Tidak tercapainya Indikator Kinerja Utama terhadap target renstra selama tiga tahun berturut-turut mengindikasikan lemahnya

proses identifikasi akar masalah dan perumusan kebijakan intervensi terkait penurunan AKB sesuai dengan pernyataan “Ketika kinerja perangkat daerah rendah, hal tersebut berdampak langsung pada kualitas layanan publik yang diberikan” (Yahya & Setiyono, 2022).

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Presensi Dinas Kesehatan Kota Tegal Bulan Juli-Desember Tahun 2024

Bulan	Alpha	Terlambat	Pulang Cepat	Cuti
Juli	0	157	9	105
Agustus	0	154	2	70
September	0	155	5	41
Oktober	0	148	5	68
November	0	132	1	46
Desember	0	147	3	208

Sumber: Sub-Bag. Umum dan Kepegawaian
Dinas Kesehatan Kota Tegal 2024

Berdasarkan data presensi pegawai selama Juli hingga Desember 2024, tercatat tidak ada ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*), namun terdapat angka keterlambatan dan cuti yang cukup tinggi, seperti 157 keterlambatan pada bulan Juli dan 208 pegawai cuti pada bulan Desember. Hal ini dapat memengaruhi

kesinambungan pelayanan kepada masyarakat yang berpengaruh pada rendahnya skor pada variabel Budaya Organisasi.

Tabel 1.6 Hasil Nilai Rata-Rata Unsur Pelayanan Indeks Kepuasan Masyarakat Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2024

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata
U1	Persyaratan	3,508
U2	Prosedur	3,458
U3	Waktu pelayanan	3,359
U4	Biaya/Tarif	3,724
U5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,454
U6	Kompetensi Pelaksana	3,418
U7	Perilaku Pelaksana	3,560
U8	Sarana dan Prasarana	3,359
U9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,327

Sumber: IKM Dinas Kesehatan Kota Tegal tahun 2024

Tabel Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari berbagai unsur pelayanan masih berada dalam rentang 3,3 hingga 3,7 pada skala 1–4. Beberapa unsur dengan skor relatif rendah antara lain unsur Penanganan Pengaduan (3,327), dan unsur Sarana dan Prasarana (3,359). Dalam konteks unsur Sarana dan Prasarana mengindikasikan adanya kendala dalam lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas pendukung maupun kondisi aktual lingkungan fisik kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan data yang di-dapat peneliti dari Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2025-2026 mengenai tingkat kelengkapan sarana, prasarana, dan alat kesehatan (alkes) pada Puskesmas-Puskesmas di Kota Tegal. Meskipun menunjukkan capaian 100% pada aspek sarana di mayoritas Puskesmas, justru menyoroti adanya ketidaksetaraan signifikan dan celah kritis pada komponen prasarana serta alkes. Observasi ini menjadi krusial dalam memahami persistensi Angka Kematian Bayi (AKB) yang masih tinggi di Kota Tegal. Kelengkapan prasarana, yang

secara konseptual mencakup aspek fisik bangunan, utilitas (listrik, air bersih, sanitasi), hingga aksesibilitas, menunjukkan variasi persentase yang mencolok, bahkan mencapai angka serendah 48.15% di Puskesmas Kaligangsa. Demikian pula dengan kelengkapan alkes, yang beberapa Puskesmas masih berada di bawah 60%, seperti Debong Lor (51.79%) dan UPT Labkes (43.81%).

Belum optimalnya kelengkapan alat kesehatan (alkes) merupakan determinan langsung terhadap kapasitas fungsional Puskesmas dalam memberikan intervensi medis yang vital. Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama seharusnya mampu melakukan deteksi dini risiko, memberikan penanganan kegawatdaruratan awal, serta melakukan prosedur diagnostik dan penanganan dasar.

Puskesmas sebagai motor penggerak pelayanan KIA di tingkat akar rumput menjadi kurang berdaya dalam menjalankan fungsinya secara maksimal. Keadaan ini secara langsung berdampak pada kinerja organisasi Dinas Kesehatan Kota Tegal dalam mencapai Indikator

Kinerja Utama (IKU) berupa penurunan AKB. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi pada stagnasi tingginya angka kematian bayi, menunjukkan bahwa investasi dan perbaikan pada aspek prasarana dan alkes Puskesmas merupakan prasyarat fundamental dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pencapaian target AKB yang berkelanjutan.

Menurut wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan kendala dalam menekan Angka Kematian Bayi di Kota Tegal, yaitu belum optimalnya monitoring kesehatan yang dilakukan oleh tenaga Kesehatan terhadap bayi baru lahir penyebab utama dari hal tersebut merupakan fasilitas prasarana yang kurang memadai seperti di posyandu.

Gambar 1.1 Posyandu di Kota Tegal



Menurut observasi yang dilakukan peneliti, bangunan-bangunan Posyandu tersebut menunjukkan ciri-ciri prasarana yang kurang terawat. Meskipun tidak secara langsung terukur dalam angka persentase kelengkapan alkes atau prasarana Puskesmas, akan tetapi dapat memberikan indikasi visual yang kuat mengenai kualitas lingkungan fisik tempat petugas (kader dan tenaga Puskesmas) bekerja. Lingkungan yang demikian dapat secara psikologis menurunkan motivasi intrinsik petugas, mengingat minimnya fasilitas pendukung dan potensi ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas. Persepsi akan lingkungan kerja yang kurang dihargai ini dapat berkorelasi dengan performa dan semangat kerja mereka. Kondisi prasarana yang belum optimal ini secara substantif menghambat efektivitas program-program KIA, sehingga secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada stagnasi atau

tingginya Angka Kematian Bayi di Kota Tegal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi secara lebih spesifik di Dinas Kesehatan Kota Tegal, yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan capaian kinerja utama tidak memenuhi target berdasarkan indikator resmi. Dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif terhadap data kinerja organisasi dan persepsi pegawai, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris yang lebih komprehensif terhadap literatur tentang manajemen kinerja sektor publik.

KERANGKA TEORI

A. Administrasi Publik

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano (1988) sebagaimana dikutip oleh T. Kebang (2008), merupakan proses di mana sumber daya serta personel di sektor publik diatur dan disinkronkan guna merumuskan, menerapkan, serta mengelola berbagai keputusan dalam kebijakan publik. Sebagai bidang studi,

administrasi publik bertujuan untuk mengatasi berbagai permasalahan publik melalui peningkatan atau pengoptimalan khususnya pada aspek organisasi, sumber daya manusia, dan keuangan.

Banyak ahli memberikan penjelasan tentang administrasi publik. Pfiffner dan Presthus (1960), seperti disebutkan oleh Syafiie (1999, p. 24), memberikan definisi sebagai berikut:

1. Administrasi publik mencakup pelaksanaan kebijakan pemerintah yang sudah ditentukan oleh lembaga-lembaga representatif politik;
2. Administrasi publik dapat diartikan sebagai upaya untuk mengkoordinasikan usaha individu dan kelompok dalam menerapkan kebijakan pemerintah. Hal ini secara khusus mencakup tugas-tugas rutin yang dilakukan pemerintah.

Administrasi publik adalah proses yang dilakukan di seluruh dunia yang mencakup pelaksanaan kebijakan pemerintah, pengembangan berbagai keterampilan dan teknik, serta

memberikan arah dan tujuan bagi upaya yang dilakukan oleh banyak orang.

B. Manajemen Publik

"Manajemen", berdasarkan definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), merujuk pada penggunaan sumber daya dengan cara yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Arif (2017), manajemen didefinisikan sebagai aktivitas organisasi yang melibatkan sekelompok individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang diharapkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang optimal (Arif, 2017). Nor Ghofur (Malwat, 2022) mengatakan manajemen publik berarti manajemen pemerintah, yang berarti merencanakan, mengorganisasikan, dan memantau pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal-hal di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen publik adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang atau organisasi sebelum mencapai suatu tujuan dan melibatkan orang lain untuk memastikan bahwa tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien.

C. Kinerja Organisasi (Y)

Menurut Wibowo (2007:7), kinerja bisa diartikan sebagai penampilan seseorang dalam bekerja. Ada juga yang menyebutnya sebagai hasil dari pekerjaan atau prestasi yang dicapai. Namun, kinerja mencakup lebih dari hanya hasil kerja; itu mencakup proses atau cara melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Pasolong (2010:175), kinerja organisasi dan kinerja pegawai adalah dua komponen yang dapat digunakan untuk memahami konsep kinerja. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi sangat berhubungan satu sama lain. Kinerja organisasi adalah gabungan dari semua hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. sumber daya manusia dalam organisasi sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam menjalankan tujuan tersebut dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja organisasi sangat penting, menurut Dwiyanto (2012:47), karena dapat dimanfaatkan sebagai pengukuran keberhasilan organisasi publik dalam

memenuhi tujuannya untuk memenuhi harapan dan memuaskan pelanggan.

Berdasarkan penjelasan para ahli tentang kinerja organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan berbagai kelompok secara komprehensif, melalui upaya yang terorganisir dan mengoptimalkan kapasitas organisasi secara terus-menerus sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

D. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Organisasi

Menurut Hessel (2007), kinerja bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a) Motivasi;
- b) Budaya Organisasi;
- c) Kompensasi;
- d) Kepemimpinan;
- e) Kepuasan Kerja;
- f) Kedisiplinan;
- g) Lingkungan Kerja;
- h) Komitmen Organisasi;

E. Indikator Kinerja Organisasi

Menurut Dwiyanto (2006) penilaian terhadap kinerja organisasi dapat dilakukan dengan berbagai metode yang sistematis dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut.

- a) Produktivitas;
- b) Kualitas Layanan;
- c) Responsivitas;
- d) Responsibilitas;
- e) Akuntabilitas;

F. Motivasi Kerja

Menurut Robin (202:55), motivasi adalah keinginan seseorang untuk mencapai prestasi dan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan suatu organisasi, hal ini dipengaruhi oleh kapasitas untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk bergerak atau menciptakan kondisi tertentu, menurut Susilo Martoyo dalam bukunya "Manajemen Personalia" (1902:138). Dengan kata lain, apa yang mendorong seseorang untuk bertindak adalah motivasi. Abraham Maslow (2021) mengatakan motivasi adalah dorongan alami yang mendorong orang untuk bertindak atau memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut, motivasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan sikap dan prinsip yang memengaruhi seseorang demi meraih suatu tujuan yang spesifik. Di sisi lain, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

G. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik;
- b) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan;
- c) Kebutuhan Sosial;
- d) Kebutuhan Akan Penghargaan.

H. Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996) mengatakan Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang bekerja dan berpengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugas-tugas mereka dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedarmayati (2001) menyatakan

bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan tempat seseorang bekerja. Ini mencakup metode kerja yang digunakan serta pengaturan kerja individu dan kelompok. Syadam (2008:81) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang karyawan selama mereka menjalankan tugas, serta yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan tersebut. Semua elemen lingkungan kerja termasuk tempat kerja, fasilitas, alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antar karyawan..

Selain itu, sebagaimana dinyatakan oleh Wursanto (2005:188), lingkungan kerja seseorang memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja ini tersegmentasi menjadi dua bagian. Yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, mencakup struktur dan fasilitas yang ada, serta konfigurasi gedung dan sarana yang disediakan. Aspek kedua adalah lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi rasa aman dari bahaya, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, loyalitas yang tinggi terhadap atasan dan rekan kerja, serta

perasaan produktif dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

I. Indikator Lingkungan Kerja

Para ahli mengidentifikasi sejumlah indikator yang mencerminkan kondisi lingkungan kerja. Di bawah ini terdapat sejumlah indikator lingkungan kerja yang diidentifikasi oleh para ahli. Indikator lingkungan kerja yang dimaksud berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito pada tahun 1992.

- a) Suasana Kerja;
- b) Hubungan dengan Rekan Kerja;
- c) Ketersediaan Fasilitas Kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan tujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel independen dan variabel

dependen. Metode penelitian ini bertujuan untuk menguraikan posisi dari variabel-variabel yang sedang diteliti.

Populasi dari penelitian ini sebanyak 84 aparatur Dinas Kesehatan Kota Tegal dengan sampel rumus slovin dengan Tingkat signifikansi 10% sebanyak 46 responden. Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, dengan fokus pada *Simple Random Sampling*, yang merupakan pendekatan untuk memilih sampel secara acak tanpa mempertimbangkan struktur atau tingkatan dalam populasi.

Sumber data mengacu pada entitas atau subjek yang menjadi asal dari data yang diperoleh. Studi ini memanfaatkan dua sumber data, yaitu:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui metode kuesioner yang menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat pengumpulannya disebut sebagai data primer. Sumber data utama penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Tegal.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan memberikan dukungan yang signifikan terhadap keberlangsungan penelitian, mencakup buku, jurnal, media elektronik, serta sumber-sumber lainnya.

Selanjutnya, Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data dengan Uji Korelasi Kendall Tau B , Uji Konkordansi Kendall, dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

1) Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1.7 Ringkasan Hasil Uji Validitas Pearson Product Moment Motivasi Kerja (X1)

Variabel	No. item	r-hitung	Sig. < 0,05	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.566113	0.000320	Valid
	X1.2	0.523577	0.001049	Valid
	X1.3	0.493647	0.002217	Valid
	X1.4	0.553018	0.000469	Valid

	X1.5	0.525001	0.001011	Valid
	X1.6	0.723736	6.1033E-7	Valid
	X1.7	0.729950	4.3732E-7	Valid
	X1.8	0.763595	6.0651E-8	Valid
	X1.9	0.622043	0.000051	Valid
	X1.10	0.482591	0.002874	Valid

2) Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 1.8 Ringkasan Hasil Uji Validitas Pearson Product Moment Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	No. item	r-hitung	Sig. < 0,05	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.556141	0.000429	Valid
	X2.2	0.814234	1.5365E-9	Valid
	X2.3	0.793307	7.9322E-9	Valid
	X2.4	0.729353	4.5174E-7	Valid
	X2.5	0.616505	0.000062	Valid
	X2.6	0.616599	0.000062	Valid
	X2.7	0.692342	0.000003	Valid
	X2.8	0.635443	0.000031	Valid
	X2.9	0.653635	0.000015	Valid
	X2.10	0.646249	0.000021	Valid

3) Kinerja Organisasi (Y)

**Tabel 1.9 Ringkasan Hasil Uji Validitas
Pearson Product Moment Kinerja
Organisasi (Y)**

Variabel	No. item	r-hitung	Sig. < 0,05	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1	0.679174	0.000005	Valid
	Y.2	0.630125	0.000038	Valid
	Y.3	0.535650	0.000761	Valid
	Y.4	0.512372	0.001399	Valid
	Y.5	0.541954	0.000640	Valid
	Y.6	0.543775	0.000609	Valid
	Y.7	0.468398	0.003962	Valid
	Y.8	0.539719	0.000681	Valid
	Y.9	0.576020	0.000237	Valid
	Y.10	0.591625	0.000145	Valid
	Y.11	0.682848	0.000004	Valid
	Y.12	0.756412	9.4934E- 8	Valid
	Y.13	0.477491	0.003231	Valid
	Y.14	0.504818	0.001690	Valid
	Y.15	0.467907	0.004006	Valid

Berdasarkan table di atas, instrumen dari tiap variabel memenuhi syarat uji validitas dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

B. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Metode Cronbach's Alpha

digunakan untuk menilai konsistensi dan keandalan sebaran kuesioner, yang dinyatakan memadai apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Tabel 1.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.767875	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.860596	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0.832921	Reliabel

Maka dapat dikatakan bahwa sebaran kuesioner pada variabel Kinerja Organisasi (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, setiap butir pernyataan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

C. Uji Korelasi Kendall Tau B

1) Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

**Tabel 1.11 Hasil Uji Korelasi Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Organisasi**

Correlations

			Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Organisasi (Y)
Kendall's tau_b	Motivasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.489**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	48	48
	Kinerja Organisasi (Y)	Correlation Coefficient	.489**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan hasil output di atas, menunjukkan bahwa korelasi *Rank Kendall* sebesar +0.489 hal ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Angka koefisien korelasi *Kendall Tau* pada hasil di atas bernilai positif yaitu 0.489. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi searah, dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja (X1), maka akan semakin tinggi Kinerja Organisasi (Y).
2. Hasil output SPSS di atas diperoleh angka sebesar 0.489, dapat

diartikan bahwa hubungan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) memiliki tingkat hubungan “Cukup”.

Diperoleh nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar $0.000002 < \alpha (0.05)$ maka H_0 diterima. Terdapat hubungan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tegal.

2) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Tabel 1.12 Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Correlations				
			Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Organisasi (Y)
Kendall's tau_b	Lingkungan Kerja (X2)	Correlation Coefficient	1.000	.786**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	48	48
	Kinerja Organisasi (Y)	Correlation Coefficient	.786**	1.000

		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan hasil output di atas, menunjukkan bahwa korelasi *Rank Spearman* sebesar +0.786 hal ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi Kendall Nilai tau yang diperoleh dari hasil di atas adalah positif, yaitu 0.786. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang sejalan, yang dapat diartikan bahwa peningkatan dalam Lingkungan Kerja (X2) akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja Organisasi (Y).
2. Hasil output SPSS di atas menunjukkan angka sebesar 0.786, yang dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Organisasi (Y) dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Diperoleh nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar < 0.001 ($3.3224E-14$) $< \alpha$ (0.05) maka H_a diterima. Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tegal.

D. Uji Konkordasi Kendall (Uji W)

Koefisien Konkordansi Kendall W berfungsi untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel-variabel yang dianalisis memiliki skala ordinal.

Tabel 1.12 Hasil Uji Konkordansi Kendall (Uji W)

Related-Samples Kendall's Coefficient of Concordance Summary	
Total N	48
Kendall's W	0.775
Chi-Square	74.366
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<0.001

Sumber: data diolah SPSS ver.27

Berdasarkan hasil output *Test Statistics*, Nilai koefisien konkordansi Kendall's W yang mencapai 0.775 mengindikasikan adanya korelasi positif yang sangat kuat antara variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Organisasi (Y). Koefisien ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi yang dicapai di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Di samping itu, nilai Asymp. Sig. yang sangat rendah (< 0.001), jauh di bawah tingkat signifikansi 0.05, menegaskan bahwa hasil korelasi tersebut memiliki signifikansi statistik yang kuat. Secara lebih jelas, terdapat evidensi yang substansial untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang mengklaim tidak adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta mendukung hipotesis alternatif (H_a) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi. Analisis ini konsisten dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa

motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja adalah faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi. Semangat yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi dengan lebih giat, disiplin, dan inovatif, sementara suasana kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan rasa aman, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja.

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan sejauh mana variabel dependen, yaitu Kinerja Organisasi (Y), dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.94 9 ^a	0.900	0.895	3.037
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber: data diolah SPSS ver.27

Berdasarkan hasil output yang menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.949, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Nilai R yang melebihi 0.67 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.900 menunjukkan bahwa 90% variasi atau perubahan dalam kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh perubahan dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan. Dengan demikian, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sementara 10% sisanya dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, sumber daya, teknologi, atau faktor eksternal lainnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y), yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai sejalan dengan peningkatan kinerja organisasi. Lingkungan kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dengan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja organisasi, mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung produktivitas dan semangat kerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pegawai yang diiringi dengan perbaikan kualitas lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal serta mendukung optimalisasi pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

B. Saran

- 1) Dinas Kesehatan Kota Tegal disarankan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penyusunan sistem bonus yang transparan, terukur, dan berbasis kinerja, serta evaluasi tunjangan makan dan transportasi secara proporsional dengan mempertimbangkan biaya hidup dan keadilan. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja perlu difokuskan pada peningkatan ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja melalui program pemeliharaan preventif yang terencana dan responsif.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja organisasi, diperlukan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, penyediaan perangkat kerja yang memadai, penguatan efisiensi melalui digitalisasi proses kerja, serta peningkatan kualitas layanan dan akuntabilitas melalui standar prosedur yang jelas, pengawasan internal yang rutin, dan optimalisasi sarana pengaduan masyarakat.

- 3) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan atau metode penelitian lain, seperti metode kualitatif, guna menggali faktor-faktor lain di luar motivasi dan lingkungan kerja secara lebih mendalam dalam memengaruhi kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharmawan, MM., D. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3).
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Zainuri, M. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 152–158.

<https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8732>

- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. *Jurnal Economix*, 7(2), 119–129. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/download/12944/7523>
- Nisa, N. H., & Idawati, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan ...*, 7(1), 208–221. <https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57%0Ahttps://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/57/34>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Arifan, M. B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 18–26.
- Hadi, N., & Tarwan, O. (2019). Pengaruh Emphaty, Tangible, Responsiveness, Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Pemerintahan Desa. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i2.4902>
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. 6(2), 41–49.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Wibawa, R. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan

Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*.

Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13–28. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3616>

Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>

Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).

Oktaviani, G. (2022). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima*. 5(5), 1–17.

Bhakti, O. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Dalam Organisasi Mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM). *Prosiding Seminar Nasional Hukum*,

Bisnis, Sains Dan ..., 117–125. <http://ojs.udb.ac.id/index.php/HUBISINTEK/article/view/3657%0Ahttp://ojs.udb.ac.id/index.php/HUBISINTEK/article/download/3657/2415>

Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>

Kemala Novriyanti, Muh. Irfan Mufti, Shadiq, Muhammad Ahsan Samad, & Rudi Salam. (2020). Kinerja Organisasi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 8. <https://doi.org/10.52316/jap.v16i1.40>

Wardana, D., & Meiwanda, G. (2017). Reformasi Birokrasi Menuju Indonesia Baru, Bersih Dan Bermartabat. *Jurnal Pemerintahan, Politik Dan Birokrasi*, 3(1), 331–336. https://www.mendeley.com/catalogue/8b4458d0-5f22-3406-a47e-454aa812068c/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Babf04701-39f2-49af-a863-88f6dea7e151%7D

Ernawati Ernawati, Muhammad Asif Khan, Ery Bukhari, Muhammad Richo Rianto, & Choiruel Woestho. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT.Graha Inti Permai.
*CEMERLANG : Jurnal Manajemen
Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 179–193.
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2644>

employee performance: the case at
OTUKSA Japan company.
*Sustainable Development Goals
Series, Part F2658*, 81–104.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-38815-7_4

Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang,
J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja
terhadap Peningkatan Kinerja
Karyawan pada PT. Bank Rakyat
Indonesia Cabang Tahuna.
Productivity, 2(4), 330–335.
[https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index
.php/productivity/article/view/35047](https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047)

Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori
dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada.

Republik Indonesia. (2009). *Undang-
Undang Republik Indonesia Nomor 36
Tahun 2009 tentang Kesehatan*.
Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2009 Nomor 144.

Republik Indonesia. (2014). *Undang-
Undang Republik Indonesia Nomor 5
Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara*. Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

Republik Indonesia. (2019). *Peraturan
Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30
Tahun 2019 tentang Penilaian
Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun
2019 Nomor 96.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur
Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022).
*Peraturan Menteri PANRB Nomor
6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan
Kinerja Pegawai ASN*.

Dinh, V. T., & Nghi, N. Q. (2021). The
effect of work motivation on