

The Influence Of Work Environment, Organizational Commitment And Work Ethic With Work Motivation As Mediating Variables On The Performance Of Employees At The West Tegal Community Health Center

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat

Rima Afniati¹, Ahmad Hanfan²

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pancasakti Tegal^{1,2}

rimaafniati@gmail.com¹

***Coresponding Author:**

ABSTRACT

Human resources is an issue that has never stopped being discussed by various groups, both domestically and abroad. The understanding of human resources is so broad, that all aspects are based on human potential both within companies or organizations, life is always linked to human resources. This research will be carried out at the West Tegal Community Health Center. The population of this study was a total of 115 permanent medical and non-medical employees at the West Tegal Community Health Center. The sample used in this research was 115 employees of West Tegal Community Health Center. The technique used to collect data in this research was a questionnaire. The data analysis methods used in this research are instrument testing (validity and reliability testing), descriptive statistics, and quantitative analysis. Based on the results of the analysis and testing of the hypotheses being tested, several conclusions were drawn, namely 1) The work environment has a positive effect on work performance. 2) Work Motivation has a positive effect on Work Performance. 3) Islamic Work Ethic does not have a positive effect on Job Performance. 4) The work environment has a positive effect on employee performance. 5) Work Motivation has no effect on Employee Performance. 6) Islamic Work Ethic has no effect on Employee Performance. 7) Work Performance has a positive effect on Employee Performance.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Work Ethic, Work Motivation, Employee Performance, Community Health Center.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan persoalan yang sampai sekarang ini tidak pernah berhenti dibahas oleh berbagai kalangan baik dalam negeri maupun luar negeri. Pemahaman sumber daya manusia demikian luasnya, sehingga seluruh aspek bersumber pada potensi manusia baik di dalam perusahaan atau organisasi, kehidupan yang selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia. Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Tegal Barat. Populasi penelitian ini adalah total karyawan tetap medis dan non medis dengan total 115 karyawan di Puskesmas Tegal Barat. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 115 karyawan Puskesmas Tegal Barat. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data di penelitian ini adalah kuesioner. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), statistik deskriptif, dan analisis kuantitatif. Berdasar pada hasil analisis dan pengujian pada hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa kesimpulan yakni 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. 3) Etos Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 5) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 6) Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 7) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Puskesmas.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan persoalan yang sampai sekarang ini tidak pernah berhenti dibahas oleh berbagai kalangan baik dalam negeri maupun luar negeri. Pemahaman sumber daya manusia demikian luasnya, sehingga seluruh aspek bersumber pada potensi manusia baik di dalam perusahaan atau organisasi, kehidupan yang selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia.

Pendapat Sutrisno (2020: 289) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan operasional organisasi. Jika perilaku kerja karyawan sangat baik, hasilnya juga akan baik. Namun demikian jika perilaku kerja seseorang buruk, maka hasil yang diperoleh juga buruk, dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal.

Pengukuran kinerja adalah salah satu yang paling penting faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena pengukuran kinerja adalah suatu proses mengukur sejauh mana suatu perusahaan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuannya (Shahzadi I, et.al 2014). Pendapat Suwandi (2021) terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi nilai (*value*) perusahaan salah satunya yaitu kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dijadikan sebagai ukuran kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, jika ruangan kerja karyawan tidak nyaman, kurangnya penerangan, tentunya akan berdampak besar pada karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan karyawan (Bangun, 2020: 47).

Pendapat Bangun (2020: 39) motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Istilah motivasi kerja (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*).

Bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Sebagai sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang bersifat ketuhanan (Sinamo, 2020: 151).

Pendapat Bangun (2020: 112) Motivasi Kerja meningkat akan menimbulkan kepuasan pribadi terhadap kelompok yang melakukannya dan perusahaan tempatnya bekerja. Motivasi Kerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Motivasi Kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok.

Fenomena yang terjadi pada Puskesmas Tegal Barat menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, keterlambatan penyelesaian administrasi, serta tingkat kedisiplinan dan produktivitas pegawai yang berfluktuasi. Berdasarkan data internal Puskesmas Tegal Barat tahun 2021–2023, terdapat peningkatan jumlah keluhan pasien mengenai lamanya waktu tunggu pelayanan rawat jalan dan keterlambatan dalam penanganan administrasi rujukan. Selain itu, tingkat absensi dan keterlambatan pegawai juga mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya, yang berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan kesehatan.

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Tegal Barat belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja pegawai. Beberapa ruangan pelayanan masih mengalami keterbatasan fasilitas, seperti ruang tunggu yang sempit, ventilasi yang kurang baik, serta keterbatasan sarana teknologi pendukung pelayanan. Faktor psikologis

dalam lingkungan kerja seperti komunikasi antar pegawai dan hubungan antara atasan serta bawahan juga belum optimal, sehingga memengaruhi suasana kerja dan kolaborasi tim.

Selain itu, komitmen organisasi pegawai juga diduga mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, rendahnya loyalitas terhadap organisasi, serta meningkatnya minat perpindahan kerja ke instansi pelayanan kesehatan lain yang dinilai memiliki prospek lebih baik. Kondisi tersebut dapat memengaruhi stabilitas organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan publik.

Selanjutnya, etos kerja masih belum menunjukkan hasil maksimal. Masih ditemukan pegawai yang bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, kurang proaktif, serta minim inisiatif dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Nilai-nilai etika profesi, dedikasi dan sikap kerja produktif belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten dalam setiap aktivitas pelayanan.

Fenomena lain yang mendukung permasalahan tersebut adalah rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya penghargaan kinerja, minimnya kesempatan pengembangan kompetensi, serta persepsi bahwa sistem penilaian dan pemberian reward belum berjalan secara adil dan transparan. Akibatnya, semangat kerja, kreativitas, dan komitmen pegawai dalam mencapai target pelayanan menjadi rendah.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai peneliti sebelumnya, namun menunjukkan hasil yang berbeda-beda sehingga menimbulkan research gap. Penelitian yang dilakukan oleh Herni et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Putra (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan kinerja meningkat melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja belum memiliki kesimpulan yang konsisten.

Selanjutnya, penelitian Halizah (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya. Berbeda dengan itu, penelitian Dewi & Pratama (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi dan beban kerja. Hal ini menandakan adanya perbedaan hasil empiris mengenai efektivitas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian Suyono & Nuraini (2021) menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karena pegawai dengan semangat kerja tinggi dan nilai-nilai integritas akan menghasilkan performa yang lebih baik. Namun, temuan tersebut berbeda dengan penelitian Rizal & Arifin (2016) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena budaya organisasi dan sistem penghargaan lebih dominan memengaruhi hasil kerja seseorang. Perbedaan hasil ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian, penelitian Warnita et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Namun, penelitian Sunanto et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan, karena pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor struktural. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan kesepakatan mengenai posisi motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat?
2. Apakah Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat?
3. Apakah Etos Kerja memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat?
4. Apakah Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat?
5. Apakah Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat?
6. Apakah Etos Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat?
7. Apakah Motivasi Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat
3. Untuk mengetahui apakah Etos Kerja memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat
5. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat
6. Untuk mengetahui apakah Etos Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat
7. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat

2. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Herni et.al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Selain tingkat kemampuan yang perlu ditingkatkan dengan kegiatan pelatihan yang efektif, karyawan juga memerlukan motivasi sebagai dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dorongan dalam diri karyawan perlu diberdayakan secara optimal sehingga memacu karyawan untuk bekerja dengan kemampuan tinggi dan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi, ini menjadikan karyawan mampu meningkatkan kinerja, dan apabila Komitmen Organisasi rendah maka karyawan akan bekerja seperlunya atau bekerja dibawah kemampuan sebenarnya (*under employment*).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Warnita, G. Dkk (2022) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan keberadaan pegawai sebagai bagian dari organisasi, etos kerja seseorang yang baik dapat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok agar kinerja pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan. Etos kerja yang efektif mampu menggunakan pendekatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

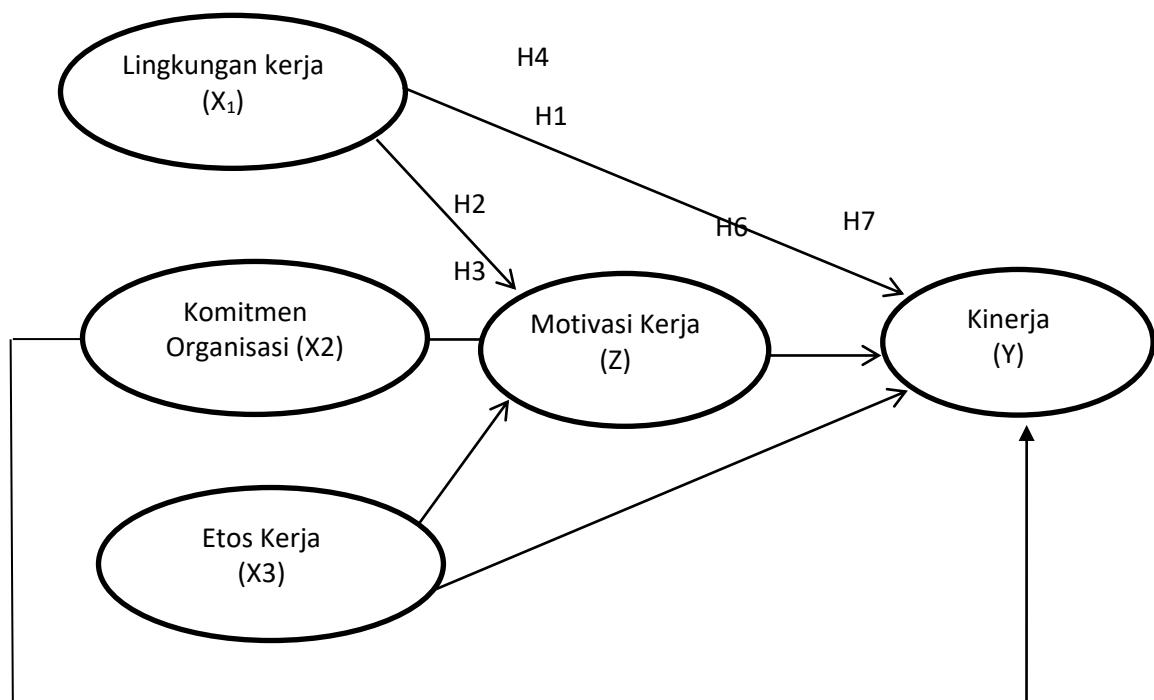
Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Halizah, N. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penunjang agar perusahaan dapat mencapai dan mewujudkan tujuan utamanya. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan Motivasi Kerja setiap pegawainya. Salah satu cara yang dapat dilakukan seperti melakukan penilaian Motivasi Kerja yang rutin agar dapat memantau perkembangan dan perubahan pegawai. Memberikan penghargaan kepada para pegawai atas hasil kerja keras pegawainya juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan penghargaan merupakan salah satu bentuk kepedulian atasan terhadap pegawainya. Ketika adanya sikap kepedulian dari atasan hal tersebut akan membuat pegawai merasakan diakui hasil kerjanya oleh atasan yang akan membuat pegawai menjadi lebih giat lagi untuk bekerja.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Efendi, R. dkk (2023) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

Pendapat Sugiyono (2019: 100) hipotesis adalah jawaban pertama atas suatu pertanyaan penelitian dan pertanyaan itu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban baru ini dianggap pendahuluan karena didasarkan pada teori-teori yang relevan daripada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis awal sebelum didukung oleh bukti empiris yang relevan.

- H1: Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat.
- H2: Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat.
- H3: Etos Kerja memengaruhi terhadap Motivasi Kerja Puskesmas Tegal Barat.
- H4: Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat.
- H5: Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat.
- H6: Etos Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat.
- H7: Motivasi Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Tegal Barat.

3. Metode

Pendapat Sugiyono (2019: 241) penelitian adalah kegiatan ilmiah yang sistematis dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian harus mengikuti kaidah atau ketentuan dalam penyusunannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan pengumpulan data berupa kuesioner. Obyek penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Tegal Barat dengan total karyawan tenaga medis dan non medis berjumlah 115 karyawan berikut populasi dalam penelitian ini:

Tabel 1. Daftar Bagian Karyawan Puskesmas Tegal Barat

No	Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Tenaga Keteknisan Medis	75
2	Tenaga Non Medis	40
Total Keseluruhan		115

Sumber: Puskesmas Tegal Barat

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik IBM SPSS Amos. Jadi sampel pada penelitian ini adalah bagian tenaga medis yang berjumlah 115 karyawan di Puskesmas Tegal Barat.

Penelitian ini menggunakan analisis data analisis data *Structural Models* (SM) dengan *Structural Equation Modeling* (SEM), *Goodness of Fit Model*, *Path Coefficient*, Uji Hipotesis.

4. Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Kondisi tempat kerja yang nyaman, tertata dengan baik, serta didukung oleh fasilitas dan hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga pegawai terdorong untuk menunjukkan semangat kerja yang tinggi, antusiasme, serta dorongan internal yang kuat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang terbentuk.

Komitmen Organisasi berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, rasa memiliki, dan loyalitas yang kuat terbukti mampu menumbuhkan dorongan internal untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbaik. Komitmen organisasi yang tinggi

mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai institusi, sehingga memunculkan kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai target organisasi. Dengan demikian, semakin kuat komitmen organisasi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja yang terbentuk dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Etos Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat moral yang dimiliki pegawai belum mampu mendorong peningkatan motivasi kerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti penghargaan, iklim kerja, maupun dukungan manajerial. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki pegawai masih tergolong rendah sehingga kurang mampu berperan sebagai pendorong motivasi internal dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja tidak dapat bergantung hanya pada etos kerja, tetapi perlu diperkuat melalui sistem pembinaan kinerja yang lebih efektif dan lingkungan organisasi yang mendukung.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang ada belum mampu mendorong peningkatan performa kerja pegawai secara langsung, sehingga perbaikan lingkungan kerja tidak serta-merta menghasilkan peningkatan kinerja tanpa adanya dukungan faktor lain seperti motivasi, sistem penghargaan, maupun beban kerja yang proporsional. Lingkungan kerja yang masih tergolong kurang optimal menyebabkan pegawai tidak memperoleh dorongan yang cukup untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Barat.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen yang dimiliki pegawai masih tergolong rendah sehingga belum mampu menjadi faktor pendorong yang efektif dalam meningkatkan capaian kinerja. Loyalitas serta keterikatan emosional terhadap organisasi tidak secara otomatis menghasilkan peningkatan performa kerja apabila tidak didukung oleh sistem manajemen kinerja yang baik, kesempatan pengembangan karir, dan mekanisme penghargaan yang adil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan variabel yang berperan langsung dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Barat.

Etos Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat etos kerja yang baik, yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, serta semangat untuk memberikan pelayanan terbaik, mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang memiliki komitmen moral dan profesionalitas tinggi dalam menjalankan tugasnya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal dan produktif. Dengan demikian, etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Barat, karena semakin baik etos kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dorongan internal maupun faktor eksternal, mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kuat akan menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas, memiliki keinginan untuk berprestasi, serta menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Barat, sehingga peningkatan motivasi dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat kualitas kinerja organisasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan antusiasme dan dorongan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin kuat rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin besar dorongan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi instansi.
3. Etos kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat moral dan pandangan terhadap nilai-nilai kerja tidak secara langsung memengaruhi tingkat motivasi pegawai, sehingga diperlukan faktor pendukung lain untuk mendorong peningkatan motivasi.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja belum secara langsung menghasilkan peningkatan performa kerja, meskipun dapat memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan motivasi.
5. Komitmen organisasi juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja apabila tidak disertai dengan dukungan unsur lain seperti sistem penghargaan dan motivasi kerja.
6. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki karakter kerja kuat, disiplin, dan profesional menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
7. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga motivasi berperan sebagai faktor penting dalam peningkatan kualitas kinerja pelayanan publik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti terbagi menjadi dua yaitu, sebagai berikut:

1. Saran untuk Praktik Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, maka pihak manajemen Puskesmas Tegal Barat perlu melakukan langkah strategis untuk memperbaiki faktor-faktor tersebut. Manajemen perlu

meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik, misalnya dengan menyediakan fasilitas pelayanan yang memadai, memperbaiki tata ruang dan kenyamanan area kerja, serta meningkatkan kualitas komunikasi dan hubungan profesional antar pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan harmonis. Selain itu, komitmen organisasi perlu diperkuat melalui penanaman nilai loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tujuan organisasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menyediakan program pembinaan berbasis kinerja untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap instansi. Etos kerja juga dapat ditingkatkan melalui keteladanan pimpinan, penerapan budaya disiplin dan profesionalisme, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja terbaik sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain di luar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, kesejahteraan pegawai atau kompensasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) atau pendekatan kualitatif dapat menjadi alternatif untuk menggali lebih dalam persepsi, pengalaman dan faktor psikologis karyawan dalam konteks pelayanan kesehatan. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan dengan memperluas objek penelitian pada puskesmas lain atau instansi kesehatan di wilayah yang lebih luas, sehingga dapat diperoleh perbandingan empiris dan generalisasi yang lebih kuat terkait pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

Daftar Pustaka

- Bangun (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesti, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Pradjekan Bondowoso Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*, 2(10), 2219-2238
- Ghozali, Imam. (2018:161). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387-394
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawan, F., & Nursidik, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 168-177
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Permana, R., & Dewi, K. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X: Studi Kasus Pada Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 120-132
- Pratama, A., & Santoso, B. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 50-61.
- Pratiwi, C., & Santoso, D. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Retail di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Organisasi*, 4(3), 120-135
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Budi Anugrah Bersama. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 10(1), 67-78. Universitas Lambung Mangkurat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Rizal, I., & Arifin, A. Z. (2016). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel (Studi Pada Hotel Sutan Raja Jakarta). Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 2(3), 155-163
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Sunanto, E., Suwandi, S., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, Remunerasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organization Citizenship Behaviour. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 629-648
- Susilo, R., & Wardani, D. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 47-56.
- Sutrisno, A., & Wibowo, B. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 85-99
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Suwandi (2021). The Effect of Corporate Social Responsibility, Working Capital Efficiency, Earning Per Share on Company Performance and Mining Company Value 2019-2020. *AJEBIA Indonesia*
- Suyono, S., & Nuraini, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 34-45.
- Tukan, Y., & Nahak, S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 112-120.
- Warnita, G., Agussalim, M., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Matua Jurnal*, 4(2), 329-340
- Wibowo, A., & Susanto, B. (2020). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur: Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 105-120