

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI  
KECAMATAN SAGULUNG KOTA BATAM**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK  
MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF COMMUNITY  
HEALTH CENTER EMPLOYEES IN SAGULUNG DISTRICT, BATAM CITY***

**Yeni Kusumawati<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Herni Widiyah Nasrul<sup>3</sup>, Ilfi Nur Diana<sup>4</sup>,  
Dwi Septi Haryani<sup>5</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>6\*</sup>, Kholdi Septi Triayomi<sup>7</sup>, Erwanto Guntoro<sup>8</sup>, Seow  
Tawee<sup>9</sup>, Saifuddin Amin<sup>10</sup>**

<sup>1-4,7-8</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

<sup>5</sup>STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

<sup>6</sup>Universitas Batam, Indonesia

<sup>9</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>10</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas di Kecamatan Sagulung Kota Batam sebanyak 87 orang. Sampel penelitian sebanyak 87 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sensus, analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini adalah: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of work environment, organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance partially and simultaneously. The population of this study was all Civil Servants of the Health Center in Sagulung District, Batam City, totaling 87 people. The research sample was 87 people. The sampling technique used was Census, analysis using multiple linear regression with SPSS. The results of this study are: (1) work environment has a positive and significant effect on employee performance (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (3) work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance*

*(4) work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance (5) Work Environment, Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment; Organizational Culture; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat hal tersebut pandangan setiap organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan berperan secara efektif apabila digerakkan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam perusahaan. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi di dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi tersebut. Berkembangnya organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di organisasi itu sendiri.

Organisasi sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun keluar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrument yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Menurut Robbins (2020) Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Dapat dipahami bahwa terdapat proses

kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Unsur yang mempengaruhi terhadap pembentukan budaya organisasi, yaitu Lingkungan usaha, Nilai-nilai, Pahlawan, Ritual, Jaringan budaya. Unsur-unsur tersebut harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk dibentuk dan menerapkan nilai yang merupakan keyakinan dasar yang dianut bersama demi hasil suatu pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi yaitu motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins (2015) motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual. Pegawai yang memiliki motivasi atas pekerjaannya akan dapat dilihat dari perilakunya didalam organisasi dengan tingkat kehadiran dan rasa semangat dalam dirinya. Selain menginginkan kinerja yang optimal dari pegawai, setiap organisasi mengharapkan agar setiap pegawai di organisasi melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan memiliki kinerja yang melebihi standar. Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, Karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan yang menyimpang.

Menurut Ayu (2017), salah satu faktor penting dalam perusahaan adalah kedisiplinan. Bagi pegawai kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental pegawai kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerjanya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Wilayah Kecamatan Sagulung terletak pada posisi sebelah Barat dari Wilayah Pulau Batam. Wilayah Kecamatan Sagulung terdapat 2 puskesmas yaitu Puskesmas Sei Lekop dan Puskesmas Sei Langkai. Kedua puskesmas ini bergerak di bidang pelayanan (jasa) sehingga dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, agar mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Sedarmayati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja dan perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan

lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik dan non fisik agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Serdamayanti, 2015 yaitu: Bangunan tempat kerja; Suhu udara di tempat bekerja; Sirkulasi udara di tempat bekerja

Sedarmayanti, (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: Hubungan rekan kerja setingkat; Hubungan atasan dengan karyawan; Kerjasama antar karyawan

### **Budaya Organisasi**

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2023) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing –masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda –beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandangi sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing –masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangnya.

Menurut Wardiman (2016), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah: Memberi anggota identitas organisasi; Memfasilitasi komitmen kolektif; Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*”, yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan.

Menurut Wibowo (2017), bahwa motivasi dapat diperoleh melalui: Kebutuhan (*needs*); *Job design* (desain pekerjaan); *Satisfaction* (kepuasan); *Equity* (keadilan); *Expectation* (harapan); *Goal setting* (penetapan tujuan).

### **Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba

mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Elsa (2018) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku. Hasibuan (2012), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2013). Disiplin dibedakan beberapa macam: Disiplin preventif; Disiplin positif

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2018), mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Masharyono, dkk, (2015) terdapat delapan kriteria yang dapat dijadikan ukuran dalam menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu: *Quantity of work; Quality of work; Job knowledge; Creativeness; Cooperation; Dependability; Initiative; Personal Qualities.*

Menurut Kasmir (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yakni: Kualitas (mutu); Kuantitas (Jumlah); Waktu (jangka waktu); Pengawasan; Hubungan antar karyawan.

Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 yakni: Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama, kepemimpinan.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ratnasari dan Hartati (2019), adalah:

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Ability + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

Menurut Masran dan Mu'ah (2017) tujuan pengukuran kinerja sebagai berikut: Meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi organisasi; Mengevaluasi kualitas kinerja masing-masing karyawan; Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan; Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti produksi, transfer dan pemberhentian.

Menurut Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019 unsur yang dinilai pada pegawai adalah Sasaran Kerja Pegawai dan Prilaku pegawai. Target kinerja Aparatur Sipil Negara meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu; dan atau biaya. Aspek perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama, dan kepemimpinan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019). Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Puskesmas di Kecamatan Sagulung. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 87 Pegawai Negeri Sipil.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden diminta pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3), disiplin kerja (X4). Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui komitmen organisasional, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Alat uji instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan software SPSS.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	Item1	0,730	0,444	Valid
	Item2	0,707	0,444	Valid
	Item3	0,830	0,444	Valid
	Item4	0,549	0,444	Valid
	Item5	0,694	0,444	Valid
	Item6	0,784	0,444	Valid
	Item7	0,716	0,444	Valid
	Item8	0,788	0,444	Valid

	Item9	0,748	0,444	Valid
	Item10	0,802	0,444	Valid
Budaya organisasi (X2)	Item1	0,577	0,444	Valid
	Item2	0,543	0,444	Valid
	Item3	0,460	0,444	Valid
	Item4	0,462	0,444	Valid
	Item5	0,538	0,444	Valid
	Item6	0,707	0,444	Valid
	Item7	0,752	0,444	Valid
	Item8	0,666	0,444	Valid
	Item9	0,669	0,444	Valid
	Item10	0,633	0,444	Valid
Motivasi kerja (X3)	Item1	0,576	0,444	Valid
	Item2	0,558	0,444	Valid
	Item3	0,621	0,444	Valid
	Item4	0,628	0,444	Valid
	Item5	0,449	0,444	Valid
	Item6	0,565	0,444	Valid
	Item7	0,672	0,444	Valid
	Item8	0,514	0,444	Valid
	Item9	0,619	0,444	Valid
	Item10	0,573	0,444	Valid
Disiplin Kerja (X4)	Item1	0,658	0,444	Valid
	Item2	0,760	0,444	Valid
	Item3	0,714	0,444	Valid
	Item4	0,716	0,444	Valid
	Item5	0,794	0,444	Valid
	Item6	0,743	0,444	Valid
	Item7	0,765	0,444	Valid
	Item8	0,830	0,444	Valid
	Item9	0,688	0,444	Valid
	Item10	0,822	0,444	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Item1	0,769	0,444	Valid
	Item2	0,659	0,444	Valid
	Item3	0,453	0,444	Valid
	Item4	0,636	0,444	Valid
	Item5	0,556	0,444	Valid
	Item6	0,556	0,444	Valid
	Item7	0,674	0,444	Valid
	Item8	0,650	0,444	Valid
	Item9	0,528	0,444	Valid
	Item10	0,664	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

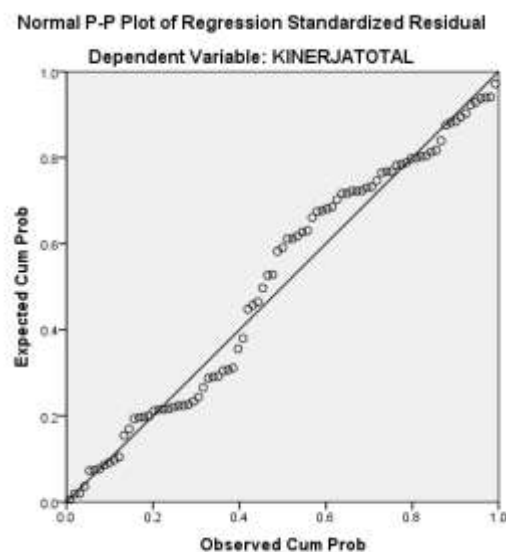
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Diketahui nilai  $r$  tabel dengan  $df = n-2$  atau  $20-2 = 18$  dan uji 2 sisi adalah 0,444. Pada tabel 1 diatas dapat diketahui semua item nilai korelasi lebih dari  $r$  tabel 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa item-item kuisioner tersebut valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Batas $r$	Keputusan
Lingkungan kerjai (X1)	0,850	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,778	0,600	Reliabel
Motivasi kerja(X3)	0,792	0,600	Reliabel
Disiplin kerja (X4)	0,897	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,772	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ke lima variabel di atas 0,600. Nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisioner yang dibuat telah reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.



**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.82375056
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.067
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asym. sig 2 tailed*) sebesar 0,716 Nilainya lebih dari 0,05, jadi residual terdistribusi normal.

**Tabel 4.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.814	5.288		9.043	.000
	Lingkungan Kerja(X1)	.410	.144	.406	2.851	.006
	Budaya Organisasi (X2)	.434	.102	.528	4.253	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.037	.186	.039	.197	.927
	Disiplini (X4)	.014	.148	.406	2.851	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 5. Hasil uji t (uji secara parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.643	.522
Lingkungan Kerja(X1)	2.851	.006
Budaya Organisasi (X2)	4.253	.000
Motivasi Kerja (X3)	0.197	.844
Disiplin Kerja (X4)	0.092	.0927

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil Uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Sagulung. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai signifikansi < 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Sagulung. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Sagulung. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai signifikansi > 0,05 ( $0,844 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Sagulung Hal ini berdasar uji t yang didapat signifikansi > 0,05 ( $0,927 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 6 Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)**

Variabel	UJI F	Signifikansi	Keterangan
1 Regressi Residual	0.000	6,454	Model Regresi Diterima

Sumber: Hasil penelitian, 2024

Berdasarkan hasil Uji F bahwa Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas

di Kecamatan Sagulung kota Batam. Hal ini berdasar hasil uji F yang dengan signifikansi  $> 0,05$  ( $6,454 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian dan analisis data, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas. 5) Lingkungan kerja, budaya organisasi, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Sagulung kota Batam.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran yang diberikan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Hasil penelitian yang dilakukan, variabel Lingkungan kerja dan Budaya organisasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pentingnya budaya organisasi yang diterapkan organisasi untuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan maupun berkonsultasi serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berdiskusi bersama mengharapkan saran ataupun metode dalam pengambilan keputusan dari pegawai. 2) Diharapkan kepada pihak Puskesmas Sagulung Kota Batam dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari budaya organisasi yang digunakan, karena budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja. Puskesmas khususnya pemimpin dapat mempertahankan mutu budaya organisasi dengan cara antara lain, mengadakan diskusi untuk mengharapkan saran-saran dari pegawai. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan juga berkonsultasi mengenai keputusan yang akan diambil. 3) Diharapkan kepada para pimpinan dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan pada para pegawai, sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan. 4) Puskesmas sebaiknya juga lebih memperhatikan faktor – faktor yang dapat memotivasi pegawai ditinjau dari faktor pemelihara (ekstrinsik) seperti hubungan yang baik dengan pimpinan maupun antar pegawai, kenyamanan lingkungan kerja . Hal ini dikarenakan apabila faktor-faktor dapat tercipta dengan baik maka motivasi pegawai akan meningkat serta dapat berpengaruh pada hasil pekerjaan pegawai. Sebaliknya apabila faktor – faktor pemelihara tersebut tidak dapat tercipta dengan baik maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai. 5) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.

- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Kharis, Indra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.

- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktor, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, M.M.M.B., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>.

- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Shariyani, S., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.

- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Suprayitno, 2017, “pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 2(1)
- Suryana, D.I dan Eddy M.S., 2018, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*”, Vol 17(2)
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, E., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PrenadaMedia Group, Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Hadi. 2014. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumarsono 2015, Anas, *Statistik Pendidikan*. Edisi I. Cet. XVIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sriyono 2012, ‘Manajemen teknik untuk praktisi. Sleman: CV Budi Utama.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Yuliarni, 2020 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet XXVI; Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.