



## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Balai Pengaman Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta**

**Ananda Putri Anggraeni\*<sup>1</sup>, Vera Agustina Yanti<sup>2</sup>, Ahmad Rafik<sup>3</sup>**  
Universitas Bina Sarana Informatika  
anandaputrianggraenih14@gmail.com

### **Abstrak**

Berdasarkan observasi penulis, Balai Pengaman Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta mempunyai pegawai yang berklasifikasi baik, untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja di BPAFK Jakarta. Tujuan penelitian yang pertama adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja, yang kedua adalah untuk menganalisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, dan yang terakhir untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja BPAFK Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk tujuan meneliti populasi dan sampel tertentu, uji sampel (slovin) yang digunakan 40 responden BPAFK Jakarta. Penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Parsial (T), Uji Simultan (F) dan Uji R<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 61.5%, sisanya, sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

### **Abstract**

*Based on the author's observations, the Jakarta Health Equipment and Facilities Safety Center has employees who are well classified, to achieve success for the company so that employees who work must be based on work motivation and a good work environment to achieve performance at BPAFK Jakarta. The first research objective is to analyze the influence of work motivation variables on performance, the second is to analyze work environment variables on performance, and the last is to analyze the influence of work motivation and work environment on the performance of BPAFK Jakarta. This research uses a quantitative approach. This method was used for the purpose of researching certain populations and samples, the sample test (slovin) was used by 40 respondents BPAFK Jakarta populations. This research uses SPSS Version 25. The analysis techniques used by the author in this research are Validity Test, Partial Test (T), Simultaneous Test (F) and R<sup>2</sup> Test. Based on the results obtained from this research, namely work motivation variables and work environment, there is a positive but not significant influence on performance. The simultaneous research results of work motivation and work environment variables on performance were 61.5%, the remaining 38.5% was influenced by other variables outside this research.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment and Performance*



## **Pendahuluan**

SDM berdampak paling besar daripada sumber daya lainnya terhadap seberapa efektif suatu organisasi. Manajemen yang tidak efektif terhadap sumber daya manusia sebagai hambatan tujuan tercapai. Sehingga, setiap kantor perlu memiliki dan mengembangkan sdm (sumber daya manusia) yang kompeten untuk tetap bersaing dan menjadi pilar kekuatan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Motivasi adalah sebuah konsep penting dalam meningkatkan kinerja individu. Winardi dalam Tarjo (2019), Motivasi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, meskipun bukan sebagai faktor yang utama. Faktor-faktor yang mempengaruhi termasuk usaha yang diberikan, kemampuan atau keterampilan individu, serta pengalaman kerja sebelumnya sebelum bergabung dengan organisasi yang baru menurut(Tarjo, 2019).

Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam Basirun (2022) adalah Semua hal di sekitar pegawai yang berdampak terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang mereka tanggung, Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan membantu para pekerja untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien, (Basirun et al., 2022). Menurut Fahmi (2013) di dalam Ekonomi & Penelitian Kinerja perusahaan harus dapat diukur dan menjelaskan kondisi empiris dari berbagai ukuran standar perusahaan. Menurut Nasucha, kinerja perusahaan sebagai hasil dari kinerja organisasi luas untuk memenuhi kebutuhan semua kelompok terlibat dengan sistematis dalam tingkatkan kemampuan organisasi terus menerus dan mencapai kebutuhannya secara efektif (Ardi, 2018).

Balai Pengamanan Alat dan Fasilitas Kesehatan (BPAFK) adalah sebuah UPT yang dinaungi Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan Kementerian Kesehatan, sesuai dengan Permenkes No. 28 Tahun 2023 mengenai struktur organisasi dan tata kerja UPT, yang bertanggung jawab dalam bidang pengamanan alat dan fasilitas kesehatan. Tugas dan fungsi BPAFK mencakup uji kesesuaian, pengujian dan kalibrasi alat kesehatan, sertifikasi produk, lembaga inspeksi sarana prasarana, standar alat ukur, dosimetri, serta pengujian produk alat kesehatan.

Melalui BPAFK Jakarta berubah menjadi Badan Layanan Umum (BLU), target pelayanan dapat meningkat hingga dua kali lipat. BLU sendiri merupakan lembaga di bawah pemerintah yang didirikan untuk penyediaan barang dan jasa bagi masyarakat tanpa tujuan memperoleh laba utama, dengan fokus pada efisiensi dan produktivitas dalam kegiatan operasional. Fleksibilitas yang diberikan pada pengelolaan keuangan sesuai prinsip ekonomi serta produktivitas dan praktik bisnis secara sehat, dimana bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan pendidikan bangsa.

## **Metode**

Studi pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini melalui metode yang menghubungkan sebab-akibat antara variabel independen X1 (Motivasi) dan variabel independen X2 (Lingkungan) pada variabel dependen Y (Kinerja). Metode ini digunakan untuk menganalisis data dalam bentuk yang terstruktur untuk memahami karakteristik variabel, dan data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara sistematis untuk mencapai kesimpulan yang valid. Sampel dalam studi ini berjumlah 40 orang sampel. Lokasi penelitian di Balai Pengamanan Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta. Lokasi di Jl. Percetakan Negara No.23A Jakarta Pusat 10570. Pengumpulan data dengan metode wawancara dan kuesioner (skala *likert*) serta pengamatan.



## Hasil dan Pembahasan

Dari hasil studi penulisan ini memperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) yang berupa link *google form* kepada pegawai Balai Pengaman Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta dengan jumlah 40 orang. Didalam penulisan ini penulis menggunakan teknik *sample random sampling*. Dari kuesioner yang telah disebar terdapat dua kategori seperti jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan jenis kelamin pria terdapat 47,5% atau 19 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi yaitu sebesar 52,5% yang dimana jenis kelamin perempuan terdapat 21 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang dengan presentase (70%), D3 sebanyak 9 orang presentase (22,5%), S2 terdapat 2 orang (5%), lalu SMA 1 orang dengan presentase (2,5%).

## Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,312	0,846	Valid
	X1.2		0,919	Valid
	X1.3		0,901	Valid
	X1.4		0,851	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,312	0,868	Valid
	X2.2		0,889	Valid
	X2.3		0,824	Valid
	X2.4		0,817	Valid
Kinerja	Y1	0,312	0,894	Valid
	Y2		0,920	Valid
	Y3		0,898	Valid
	Y4		0,891	Valid

Berdasarkan Tabel di atas dinyatakan valid karena ketiga variabel memiliki R-hitung lebih besar dari R-tabel yaitu 0,312.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Nilai Batas	Cronsbach`s Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja	4	0,60	0,899	Reliabel
Lingkungan Kerja	4	0,60	0,871	Reliabel
Kinerja	4	0,60	0,921	Reliabel

Disimpulkan bahwa nilai Cronsbach`s Alpha lebih besar dari nilai batas dan ketiga variabel diatas dapat di nyatakan Reliabel.



## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.42960648	
Most Extreme Differences	Absolute	.173	
	Positive	.173	
	Negative	-.129	
Test Statistic		.173	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.162 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.153
		Upper Bound	.172

Dengan melihat table 3, penulis menggunakan metode *alternatif monte carlo* yang menyatakan bahwa data dapat dinyatakan normal jika nilai sign > dari 0,05 begitupun sebaliknya. Dari variabel diatas menyatakan bahwa tingkat sign > dari 0,05, dengan hasil 0,162 > 0,05 yang dinyatakan variabel tersebut normal.

## Uji T

**Tabel 4. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.079	2.154		.501	.619
	X1	.528	.135	.525	3.918	.000
	X2	.390	.156	.334	2.495	.017

a. Dependent Variable: Y

T tabel =  $t(a/2 : n-k-1)$  yang dimana  $t(0,05/2 : 40-2-1)$  jadi  $0,025 : 37 = 2,026$  (t-tabel), dan nilai sign = 0,05. Keterangan a ( alpha ), n ( jumlah responden ), k ( jumlah variabel ). Pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan 0,000 serta t-hitung sebesar 3,918 > 2,026. Sedangkan pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0,017 serta t-hitung 2,495 > 2,026.

## Uji F

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.393	2	63.696	29.568	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.707	37	2.154		
	Total	207.100	39			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1



Nilai sign  $< 0,05$  , nilai f-tabel = 3,24 dengan ketentuan nilai f-hitung  $>$  nilai f-tabel. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0.000. Selain itu, nilai f-hitung sebesar 29.568  $>$  3.24. Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima, menunjukkan motivasi kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) secara simultan.

## Uji R2 Determinasi

Tabel 5. Uji R2 Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.594	1.468
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Diketahui nilai R Square dari variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0.615 atau 61.5%. artinya pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 61.5%.

## Pembahasan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja. Nilai t-hitung 3.918  $>$  t-tabel 2.026 dan nilai signifikansi 0,000  $<$  alpha (0,05). Sehingga,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka, motivasi kerja mempengaruhi signifikan Kinerja BPAFK Jakarta. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja Balai Pengaman Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 2.495  $>$  nilai t-tabel 2,026, dan nilai signifikansi sebesar 0,017  $<$  alpha (0,05). Sehingga,  $H_0$  (hipotesis nol) diterima dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) ditolak. Kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja BPAFK Jakarta.

Pengujian statistika membuktikan nilai f-hitung 29.568  $>$  nilai f-tabel 3,24 nilai f-tabel didapatkan dari  $(n - k - 1) (40 - 2 - 1) = 37$  dari f-tabel menjadi 3,24, membuktikan f-hitung  $>$  f-tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,05, menandakan bahwa  $H_0$  (hipotesis ketiga) diterima sementara  $H_a$  ditolak, artinya terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja BPAFK Jakarta.

Disimpulkan bahwa hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kedua variabel independent Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent Kinerja, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independent Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependent Kinerja. Secara spesifik  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

## Kesimpulan

Penelitian Balai Pengaman Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta (BPAFK) perihal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, dapat disimpulkan bahwa Hasil uji parsial disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena t-hitung (3.918)  $>$  t-tabel (2.026). Demikian pula, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh



signifikan terhadap kinerja, karena  $t$ -hitung (2.495) >  $t$ -tabel (2.026). Sesuai penelitian ini bahwa meningkatnya motivasi kerja akan meningkat juga kinerja di Balai Pengaman Alat dan Fasilitas Kesehatan Jakarta. Dari hasil uji simultan  $F$ , motivasi kerja serta lingkungan kerja simulta berpengaruh pada kinerja, karena  $F$ -hitung (29.568) >  $F$ -tabel (3.24). Berdasarkan hasil uji  $R^2$  determinasi, maka nilai  $R$ -Square variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) adalah 0.615 atau 61.5%. Maka, motivasi kerja serta lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh 0.615 (61.5%) terhadap variabilitas kinerja. Sisanya, sebesar 0.385 (38.5%) akibat pengaruh faktor lainnya diluar model penelitian.

### Daftar Pustaka

- Ameliany, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. 1–23.
- Anggraini, U., & Lestari, H. S. (2022). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan dan Risiko Perusahaan. *Jurnal Ekobistek*, 7, 265–271. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.385>
- Ardi, M. N. H. (2018). *Pengukuran Kinerja Perusahaan Hotel Berdasarkan Kriteria Malcolm Baldrige*. II(1), 1–3.
- Ardi, M. N. H. (2018). *Pengukuran Kinerja Perusahaan Hotel Berdasarkan Kriteria Malcolm Baldrige*. II(1), 1–3.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>