

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
LAWANGA KECAMATAN POSO KOTA UTARA KABUPATEN  
POSO**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

Oleh:

**ZEIN ALWAHDI ALI**

**91811404122092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO  
2023**

ZEIN ALWAHDI ALI, NPM : 91811404122092. **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso.** Dibimbing oleh bapak Lefrand Mango dan Ibu Ni Kadek Sriwati.

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai dan tenaga medis yang berkerja pada Puskesmas Lawanga berjumlah 53 orang dan semuanya dijadikan sampel untuk dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Data diolah dengan analisis regresi berganda menggunakan alat *Statistical Program for Social Social (SPSS)*.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 19,075 + 0,208 X_1 + 0,336 X_2$ . Hasil uji t membuktikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dibuktikan dengan nilai  $\text{sig} 0.000 < 0,05$ . Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel motivasi 3.287. variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai  $\text{sig} 0.01 < 0,05$ . Dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  lingkungan kerja 2.663. hasil uji F membuktikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai  $\text{sig} 0.000 < 0,05$ . Dengan nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 21.258. koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,460. Hal ini berarti 46% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi dan lingkungan kerja, sisanya yaitu 54% ditentukan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja



**Zein Alwahdi Ali**, NPM : 91811404122092. **The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Work Performance at the Lawanga Community Health Center, Poso Kota Utara Sub-District, Poso Regency.**  
Supervised by Lefrand Mango and Ni Kadek Sriwati.

### **ABSTRACT**

The research aims to find out the influence of motivation and work environment on employee work performance at the Lawanga Community Health Center, Poso Kota Utara Sub-District, Poso Regency. The population in this study was all 53 employees and medical personnel working at the Lawanga Health Center and all of them were used as samples to become research respondents. The data collection used is documentation and questionnaires. The data was processed with multiple regression analysis using the Statistical Program for Social (SPSS) tool.

The following regression equation is obtained  $Y = 19.075 + 0.208 X_1 + 0.336 X_2$ . The t-test results prove that motivation and work environment variables have a significant influence on employee performance. The motivation variable has a significant effect on work performance as evidenced by a sig value of 0.000

<0.05. The t-count value of the motivation variable is 3.287. Work environment variables have a significant effect on employee performance as evidenced by a sigvalue of  $0.01 < 0.05$  and t-value of 2,663. The results of the F test prove that motivation and work environment variables have a significant effect on employee performance, as evidenced by a sig value of  $0.000 < 0.05$ , with F-Test value of 21,258. The coefficient of determination  $R^2$  obtained is 0.460. This means that 46% of employee performance is determined by motivation and work environment, and the remaining 54% is determined by other variables.

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1.....	
Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1. Konsep Sumber Daya Manusia (SDM).....	7
2.1.2. Motivasi Kerja.....	9
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4. Kinerja SDM.....	20
2.1.5. Hubungan Antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.2. Kerangka Pemikiran.....	26
2.3. Hipotesis.....	28
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.2. Metode Penelitian.....	29
3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4. Populasi dan Sampel .....	31
3.5. Teknik Analisis Data.....	31
3.6. Definisi Operasional Variabel .....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	36
4.2. Pembahasan.....	49
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	56

5.2. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai/karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Listianto, 2007). Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Pemberian tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, pegawai di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka akan dapat terlaksana. Kedua, para pegawai

seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Emilia, 2009).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan

tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketangguhan serta waktu (Lamandasa, 2020).

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tercapainya tingkat kepuasan masyarakat dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas maka, diperlukan keefektifan bagi seluruh pegawai Puskesmas yang di pimpin oleh Kepala Puskesmas agar memperoleh kinerja sesuai target dan tujuan Puskesmas. Berikut adalah data jumlah petugas kesehatan di Puskesmas Lawanga berdasarkan jabatan yang diuraikan pada Tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Petugas Kesehatan Berdasarkan Jabatan**  
**di Puskesmas Lawanga**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Apoteker	4	7,5
Bidan	12	22,6
Dokter	3	5,7
Epidemiologi	2	3,8
Pranata Laboratorium	2	3,8
Perawat	19	35,9



Staf	11	20,7
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari 53 petugas kesehatan di Puskesmas Lawanga, berdasarkan jabatan diperoleh bahwa jabatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 19 orang (35,9%) dan paling sedikit yaitu Epidemiologi dan Pranata Laboratorium dengan jumlah masing-masing sebanyak 2 orang (3,8%).

Dari hasil observasi awal di Puskesmas Lawangan Kecamatan Poso Kota Utara menunjukkan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Diantaranya pegawai masih datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja serta kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mmemberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat berjalan secara maksimal.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Kondisi nyata yang terjadi di Puskesmas Lawanga, utamanya kinerja pegawainya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi pimpinan dan bawahan pada Puskesmas Lawanga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

- 1.2.1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso?
- 1.2.2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso?
- 1.2.3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso.
- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso.
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

- 1.4.1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Lawanga Kecamatan Poso Kota Utara.
- 1.4.2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 1.4.3. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Emilia Noviani. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang
- Firnidia, Linda. (2008). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, Imam. (2009). *Ekometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Komarudin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Lamandasa, S.R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso*. Ekomen, 18(2), 51-57.
- Listianto. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Malthis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Samsuddin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sarwoto. (1991). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN