

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS  
MANISRENGGO KABUPATEN KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :**

**FICKY HERLIANA**

**NIM. 1821100044**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
JULI 2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MANISRENGGO  
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

**FICKY HERLIANA**

NIM : 1821100044

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan  
Penguji Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Pada tanggal .....

Pembimbing Utama


Pembimbing Pendamping

  
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.  
NIK. 690 098 194

  
Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.  
NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.  
NIK. 690 098 194

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MANISRENGGO  
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh

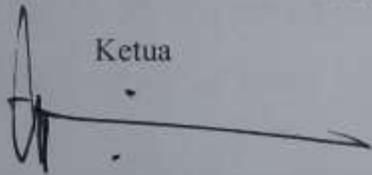
**FICKY HERLIANA**

NIM. 1821100044

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima  
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen

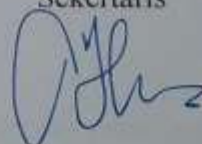
Pada tanggal .....

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc  
NIK. 690 208 290

Sekretaris



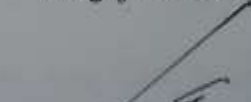
Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si.  
NIK. 690 498 200

Penguji Utama



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.  
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.  
NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc  
NIK. 690 208 290

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ficky Herliana

NIM : 1821100044

Jurusan/Progdi : Manajemen/ S-1

Fakultas : Ekonomi

*Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi*

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MANISRENGGO  
KABUPATEN KLATEN

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2022

Yang membuat pernyataan,

  
  
(Ficky Herliana)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya :

1. Allah SWT, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.
2. Papa dan Mama, sebagai tanda bukti hormat dan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya saya persembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta mamaku Endang dan papaku Hery yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini, serta doa dan dukungannya selama ini untuk keberhasilanku bisa dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik dan lancar.
3. Kepada mas Andi, terimakasih telah menjadi kakak yang baik, mendukung saya dalam kesedihan, menghibur dan memberi semangat untuk terus maju dan jangan menyerah dalam segala hal.
4. Kepada adekku Fran, terimakasih sudah selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menyusun skripsi.
5. Sahabatku sejak SMA Aprilia terimakasih sudah selalu ada dan memberikan semangat.
6. Sahabat-sahabatku Juniar Mahda, Mega Martin dan rekan-rekan seperjuangan progam Studi Manajemen Ekonomi angkatan 2018

terimakasih sudah membantu dan memberikan semangat dalam menyusun skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi, terimakasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah anda berikan kepada saya
8. Almamater Kebanggaan Universitas Widya Dharma Klaten.

**MOTTO**

**“I did it”**

**“Susah, tapi Bismillah”**

**“Jika sudah di mulai dengan Bismillah jangan berhenti di tengah sebelum terucap Alhamdulillah”**

**“Prosesnya mungkin gak mudah tapi endingnya bikin gak berhenti bilang Alhamdulillah”**

**“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang”**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik dan tepat waktu. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten” ini diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten.

Saya sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E,MM,M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten dan Dosen Pembimbing I yang dengan bijaksana dan sabar meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing.
4. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan bijaksana dan sabar meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing.



5. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu penulis menerima masukan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis, sekiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi keluarga besar Universitas Widya Dharma Klaten.

Klaten, Juni 2022

(Ficky Herliana)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul .....	6
1.3 Penegasan Judul.....	6
1.4 Pembatasan Masalah .....	7
1.5 Rumusan Masalah .....	8
1.6 Tujuan Penelitian.....	8
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
1.8 Sistematika Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Motivasi Kerja .....	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	19
2.4 Kinerja Pegawai.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.6 Kerangka Pemikiran .....	27

2.7 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data .....	29
3.3 Jenis Data.....	29
3.4 Variabel Penelitian .....	29
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.6 Populasi dan Sampel.....	31
3.7 Definisi Operasional .....	32
3.8 Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Analisis Data .....	39
4.2 Pengujian Instrumen.....	51
4.3 Pengujian Regresi .....	54
4.4 Uji Hipotesis .....	56
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel .....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel 4.5 Skala Interval .....	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	46
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Anova atau Uji F .....	59
Tabel 4.14 Koefesien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 2.2 Struktur Organisasi .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Balasan Ijin Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Deskriptif Identitas Responden
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F Dan Uji Koefisien
- Lampiran 10 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 12 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 13 : Foto Penelitian

## ABSTRAK

**Ficky Herliana, 1821100044, 2022, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten” Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten yaitu sebanyak 44 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 24. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas msdm adalah mengelola unsur insan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia ialah penggerak serta penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Mengelola pegawai tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara instansi dengan pegawai untuk mencapai tujuan instansi bersama. Afandi (2018:1) menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran



maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2017:138). Dalam menentukan kinerja pegawai, instansi atau organisasi memiliki beberapa indikator-indikator yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Jadi apabila instansi atau organisasi merasa bahwa indikator-indikator kinerja di atas menurun, maka instansi atau organisasi harus segera mencari faktor-faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain memperlihatkan kebutuhan dan keinginan pegawai seperti kemampuan apa yang harus pegawai miliki dan pelajari serta pemberian motivasi bagaimana yang pegawai inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja dari pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Keberadaan motivasi kerja sangat penting karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019:52). Motivasi pegawai dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan instansi tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang kuat dari seorang pegawai merupakan langkah awal dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan tindakan.

Motivasi pelayanan publik juga dapat mendorong seorang pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, karena motivasi merupakan kecenderungan yang timbul dari diri seseorang untuk memberikan pelayanan yang didasarkan untuk memenuhi kepentingan orang lain serta menyumbangkan darma baktinya kepada kesejahteraan masyarakat. Motivasi pelayanan publik yang baik akan melahirkan aparatur sipil yang kompeten dan berdedikasi, loyalitas tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja, prestasi kerjanya dan tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Kantor sering terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat pegawai merasa tidak nyaman, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kinerja. Misalnya lingkungan kerja yang berisik karena dekat dengan jalan raya, pertukaran udara yang kurang baik. Tentu ada pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Puskesmas merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan dasar bagi seluruh masyarakat baik di kota maupun desa, dengan mengutamakan pelayanan mengesampingkan upaya kuratif dan rehabilitatif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sebagai bentuk perpanjangan

tangan pemerintah, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kemampuan dan kompetensi SDM puskesmas yang memadai. Kualitas (mutu) pelayanan yang baik, salah satunya dapat ditunjukkan dengan adanya kinerja pegawai yang baik, kinerja pegawai merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan pelayanan.

Puskesmas manisrenggo berdiri tahun 1977 di atas tanah kas desa dengan luas tanah  $1.456\text{m}^2$  yang berada di Jl. Raya Manisrenggo, Dukuh Kranggan, Desa Kebonallas, Manisrenggo, Klaten, Jawa Tengah kode pos 57485. Lokasi Puskesmas Manisrenggo berjarak kurang lebih 18 km dari puncak Gunung Merapi, sehingga merupakan daerah rawan bencana. Batas wilayah di sebelah barat berbatasan dengan Daerah Istimewa Yogyakarta, disebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Karangnongko, disebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Prambanan dan di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Kemalang. Wilayah kerja Puskesmas Manisrenggo mencakup 16 desa dengan luas wilayah  $26,96\text{km}^2$ . Wilayah kerja Puskesmas Manisrenggo merupakan daerah dataran rendah, ketinggian tanah 525 mdpl. Suhu udara  $23^{\circ}\text{C}$ - $33^{\circ}\text{C}$ . Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai sehingga terkait dengan indikasi rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo adalah diakibatkan :

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Pegawai Puskesmas Manisrenggo
1	Kinerja pegawai belum memberikan hasil yang maksimal karena hubungan komunikasi yang belum cukup baik, dan kurang mendapat dukungan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.
2	Lingkungan kerja yang kurang kondusif (Suara bising yang mengganggu kinerja pegawai karena dekat dengan jalan raya).

*Sumber: Hasil wawancara Pegawai Puskesmas Manisrenggo Klaten Tahun 2021.*

Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MANISRENGGO KABUPATEN KLATEN**”.

## **1.2 Alasan Pemilihan Judul**

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari alasan :

### **1.2.1 Alasan Objektif**

Karena kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan instansi, maka penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo kabupaten Klaten.

### **1.2.2 Alasan subjektif**

- a. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo jika terdapat faktor yang mempengaruhi seperti faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Serta menambah pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia dan beberapa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

## **1.3 Penegasan Judul**

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian :

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan

terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk (2019:52).

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65).

## **3. Kinerja**

Merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2017:138).

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Dalam sebuah penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar permasalahan yang akan diteliti terarah pada masalah tertentu. Menyangkut kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini penulis akan membatasi masalah yang diteliti meliputi pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo.

### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Manisrenggo?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Manisrenggo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Manisrenggo?

### **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja pegawai puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Manisrenggo.

### **1.7 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah :

### **1.7.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat dijadikan sumber referensi kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan kepada para mahasiswa.

### **1.7.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan/wawasan penulis tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi pimpinan Puskesmas Manisrenggo Klaten guna peningkatan dan perbaikan kinerja pegawainya jika ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan cara memperbaiki kinerja dalam pekerjaan dan memberikan rasa nyaman di lingkungan tempat kerja.

- c. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja kerjanya dan sebagai suatu masukan yang positif untuk keberhasilan kinerja pegawai.



d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

### **1.8 Sistematika Penelitian**

Untuk memahami isi dan uraian dari aktivitas penulisan dengan judul yang penulis maksud, maka perlu adanya sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian paling awal dalam penulisan yang mencakup latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang kajian teori yang mendukung penelitian dan dijadikan sebagai landasan yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel penelitian, jenis data, definisi operasional, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian secara simultan yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi liner berganda maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan identifikasi dari seluruh responden dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 36 orang (82%) dari total responden, sebagian besar berusia 31- 40 tahun sebanyak 25 orang (56,8%), dengan mayoritas berpendidikan D3 (Diploma) sebanyak 26 orang (59,1%), dan mempunyai masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang (50%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,297)
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari kuesioner variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 16,601 - 0,351X_1 + 0,715X_2 + e$ . Menunjukkan bahwa konstanta 16,601 yang mengandung arti bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja maka masih ada nilai variabel kinerja pegawai sebesar 16,601.
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,798 < t_{tabel} 2,019$  dan nilai signifikansi  $0,08 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sehingga dalam penelitian ini  $H_1$  yang berbunyi “Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo Klaten” ditolak.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,108 dan signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,108  $> t_{tabel} 2,019$ , dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sehingga dalam penelitian ini  $H_2$  yang berbunyi “Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo Klaten” diterima.
7. Berdasarkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,108 dengan signifikan 0,010. Hal ini membuktikan bahwa  $F_{hitung}$  5,108 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,23 sedangkan taraf signifikansi  $0,010 < 0,05$  yang artinya dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  yang

berbunyi "Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo Klaten" diterima

8. Berdasarkan data yang telah diolah dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,160 atau (16%). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dan besarnya variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 16 %, sedangkan sisannya yaitu 84 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi masukan sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten

Untuk dapat terus menumbuhkan motivasi kerja yang inspiratif dalam peningkatan kinerja pegawai dengan cara mendorong pegawainya dalam mencapai tujuan bersama, sehingga dapat meningkatkan kualitas pimpinan agar bisa mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dan lingkungan kerja non fisik perlu diperbaiki seperti suasana kerja dan kekompakan kerja.

## 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis satu dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan bermanfaat.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh lagi penelitian tentang kinerja pegawai Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten dan memilih organisasi/perusahaan dengan jumlah responden lebih banyak lagi penelitian ini, sehingga jumlah sampel dapat signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal. Penelitian IPTEKS.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marjuni, Sukmawati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Sah Media: Makassar.
- Penggabean, Mutiara S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghlia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.