



Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Oleh:

NAMA : MOHAMMAD IRFAN YOGA
NIM : 21070055
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2026**

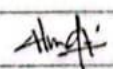
PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi tanggal
2 Agustus 2026

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Nama : Mohammad Irfan Yoga
NIM : 21070046
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Dra Tri Irfia Indarayani, M.Pd	Ketua	
2	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
3	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	
4	Nurhaida SE, MM	Anggota	

Disetujui

Pembimbing 1

(Dr. Dra Tri Irfia Indarayani, M.Pd)

Pembimbing 2

(Usmiar, SE, M.Si)

Diketahui



(Immu Purni Sari, S.E, M.Si)

Ketua
Prodi Manajemen

(Usmiar, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Irfan Yoga
NIM : 21070046
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa :

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

5

Padang, Agustus 2026
Yang menyatakan



Mohammad Irfan Yoga
21070046

HAK CIPTA

Hak cipta milik **MOHAMMAD IRFAN YOGA** tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, atas bekat dan rahmat serta kasih sayangNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-nya yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Cinta pertama dan Pintu Surgaku, Ibunda Erlisya Isna. ibu yang berperan penting dalam hidupku, terimakasih ku ucapkan atas segala pengorbanan, dukungan motivasi, nasehat, serta d'oa yang tulus kasih sayang yang tidak pernah putus yang ibu berikan kepada anak ketiga. Kupersembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untukmu ibu.
3. Sosok ayah sambung dalam hidupku, Edi Falepi. Terima kasih ku ucapkan sebesar- besarnya kepada ayah yang sudah menganggapku seperti anak kandungmu sendiri, dan kasih sayang yang telah diberikan kepadaku.
4. Ibu Dr. Dra Tri Irfa Indarayani, M.Pd, selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Usmiar, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberi penulis arahan dalam pembuatan skripsi ini, dari segi waktu maupun segi



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

pengetahuan. Yang telah sabar mendampingi penulis sampai ketahap penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Dr. Dra Tri Irfa Indarayani, M.Pd, selaku dosen penasihat akademik, yang telah memberikan bimbingan, arahan, selama proses penulis menyelesaikan studi.
6. Ibu Leli Suwita, SE, MM, selaku dosen penguji 1 dan Ibu Nurhaida SE, MM, selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, saran, dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Usmiar, SE. MSi selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan seluruh staf yang telah melayani dan membantu segala urusan administrasi selama proses penelitian ini.
10. Saudari kandungku, Githa Kusuma Prawita. dan Reva Halditya Prawita yang sangat mendukung dan sabar mendengarkan keluh kesah selama pembuatan skripsi ini.
11. Dinas Kesehatan Sumatera Barat yang telah mengizinkan serta membantu dan meluangkan waktu dalam menyediakan data yang saya perlukan.

Semoga kebaikan dan pertolongan semuanya dibalas oleh Allah SWT, dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran membangun dari segala pihak.

Padang, 18 Agustus 2026

Penulis

Mohammad Irfan Yoga

21070046

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.





PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA BARAT

MOHAMMAMD IRFAN YOGA

NIM: 21070046

Program Studi: Manajemen

Email: mohammadirfanyoga@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 154 orang karyawan dengan teknik pengambilan menggunakan total sampling sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik dan uji hipotesis t dan uji simultan F dengan bantuan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $10,856 > t\text{-tabel } 1,672$ dengan nilai $0,000 < \alpha 0,05$; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $7,774 > t\text{-tabel } 1,672$ dengan nilai $0,000 < \alpha 0,05$; (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar $262,172 > F\text{-tabel } 3,16$ dengan nilai $0,000 < \alpha 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,902 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 90,2%, sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEALTH OFFICE OF WEST SUMATRA PROVINCE

MOHAMMAMD IRFAN YOGA

NIM: 21070046

Program Studi: Manajemen

Email: mohammadirfanyoga@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of the work environment and work motivation on employee performance, as well as their simultaneous effect on employee performance at the West Sumatra Provincial Health Office. A quantitative approach with an associative research design was employed. The population consisted of 154 employees, with 60 respondents selected using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires based on a Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression, supported by classical assumption tests, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS version 26. The results showed that: (1) the work environment had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of $10.856 > t\text{-table } 1.672$ and a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$; (2) work motivation had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of $7.774 > t\text{-table } 1.672$ and a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$; and (3) the work environment and work motivation simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of $262.172 > F\text{-table } 3.16$ and a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 0.902, indicating that the work environment and work motivation jointly explained 90.2% of the variation in employee performance, while the remaining 9.8% was influenced by other variables not examined in this study.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJUAN PUSTAKA	5
2.1. Kinerja Karyawan	5
2.2. Lingkungan Kerja (X_1).....	9
2.3. Motivasi Kerja (X_2).....	14
2.3. Kerangka Konseptual	20
2.4. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Tempat dan waktu penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.3. Definisi Operasional dan pengukuran variabel	23
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.5. Teknik Analisis Data	27
BAB IV	38
4.1. Hasil Penelitian	60
4.2. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	65
5.1. Simpulan	65
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN 1	69
LAMPIRAN 2	73
LAMPIRAN 3	78
LAMPIRAN 4	86
LAMPIRAN 5	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3 2 Skala Likert.....	26
Tabel 3 3 Klarifikasi Tingkat Capaian Responden (TRC).....	28
Tabel 4 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4 2 Berdasarkan Jenis Usia	45
Tabel 4 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 4 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	48
Tabel 4 7 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	48
Tabel 4 8 Hasil Reliabilitas	49
Tabel 4 9 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4 10 Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4 11 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4 12 Hasil Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4 13 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4 14 Hasil Uji Multikolonieritas	54
Tabel 4 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Tabel 4 16 Hasil Uji Autokoerasi.....	56
Tabel 4 17 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients	57
Tabel 4 18 Hasil Regresi Linear Berganda ANOVA	58
Tabel 4 19 Hasil Regresi Linear Berganda Model Summary	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4 1 Lokasi Dinas Kesehatan Sumatera Barat	41
Gambar 4 2 Struktur Organisasi	42
Gambar 5 1 Peserta Pengisi Kuesioner	93
Gambar 5 2 Lokasi Penelitian	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



UMSB
SUMATERA
TO THE FUTURE

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi tumbuh dan berkembang berdasarkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efisien dan efektif guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk mencapai keberhasilan, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang menguntungkan yang memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuannya, khususnya di tempat kerja. Akibatnya, organisasi harus mempertimbangkan lingkungan tempat kerja serta motivasi karyawan.

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu usaha adalah tersedianya sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap usaha tersebut guna mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan peningkatan dan pengembangan perusahaan melalui berbagai pendekatan yang terencana dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara yang sesuai dengan cara yang sesuai dengan hukum serta memperhatikan aspek moral dan etika. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Menurut Hisbuan (2013:117), karyawan adalah setiap orang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam perusahaan karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ada di dalam organisasi ataupun didalam instansi kerja.

Menurut Noor (2013:272), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang akan melaksanakan suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan seringkali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi kinerja dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus menerus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membawa kinerja mereka secara terus- menerus.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Menurut Manullang (2002:89), motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat- giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Anoraga (1992:77), menyatakan bahwa faktor gaji dan insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain- lain mempengaruhi motivasi kerja. Jadi, pihak- pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan potensi karyawan kearah tercapainya kinerja karyawan. Hasil penelitian Haryanti (2010), Listianto dan Setiaji (2010) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan Kepala bidang diklat dinas kesehatan Provinsi Sumatera Barat pada hari Rabu, 6 Oktober 2024, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Penurunan ini menyebabkan kinerja yang karyawan belum memenuhi harapan instansi. Salah satu faktor penyebabnya adalah ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugas ditempat kerja, selain itu gangguan- gangguan lain juga dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan dari salah satu karyawan keadaan lingkungan kerja di sekitaran instansi masih kurang kondusif diakibatkan tempat proses produksi lebih dekat dengan kantor sehingga mengakibatkan kebisingan karena adanya mesin- mesin produksi, yang kedua terdapat bau yang tidak sedap di beberapa bagian seperti udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi karyawan, yang ketiga kurangnya pencahayaan di berbagai ruangan, pencahayaan yang kurang juga bisa mengakibatkan mata lebih cepat lelah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Namun dilihat dari sisi motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Sumatera Barat berdasarkan hasil pengamatan dari salah satu karyawan masih jarang diberikan motivasi dari atasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, selain itu ada juga permasalahan yang sering terjadi yaitu pertama, kebiasaan karyawan yang sering mengobrol dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghabiskan waktunya dalam bekerja, yang kedua kurangnya kesadaran akan tanggung jawab yang telah di berikan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan sangatlah penting. Ini menunjukan bahwa terdapat indikasi hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam konteks ini penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna memahami bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian perusahaan dapat

merumuskan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dari permasalahan diatas peneliti juga mendapatkan data jumlah karyawan sebanyak 154 orang.

Tabel 1. 1
Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki- Laki	45
2	Perempuan	109
	Jumlah keseluruhan	154

Sumber: Dinkes Prov.Sumbar

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.** “

1.2. Rumusan Masalah

- 1 Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Sumatera Barat ?
- 2 Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Sumatera Barat?
- 3 Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Sumatera Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis manfaat penelitian ini berguna untuk sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, dan juga menambah ilmu pengetahuan dan wawasan sehingga dapat mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengidentifikasi bagaimana lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang tepat untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara bijaksana.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja.