

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEKARSARI
DI KECAMATAN SELAT PENUGUAN**



**UNIVERSITAS
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Disusun Oleh:
KENCANA LINULI
22612010031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SUMATERA SELATAN**

2026

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEKARSARI
DI KECAMATAN SELAT PENUGUAN**



**UNIVERSITAS
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Strata 1 (S-1) Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Sumatera Selatan

Disusun Oleh :
KENCANA LINULI
22612010031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITTAS SUMATERA SELATAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEKARSARI DI KECAMATAN SELAT PENUGUAN

Diajukan Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E.) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Selatan

NAMA : KENCANA LINULI

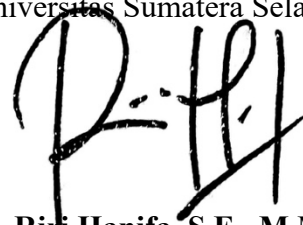
NIM : 22612010031

Skripsi ini telah disetujui dan disahkan pada:

Hari :

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sumatera Selatan



Dr. Rini Hanifa, S.E., M.M
NUPTK. 3855762663230242

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mekarsari Kecamatan Selat Penuguan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 60 orang pegawai Puskesmas Mekarsari dengan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,978 dan nilai signifikansi 0,004 ($<0,05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 4,721 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 34,231 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 53% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Mekarsari Kecamatan Selat Penuguan. Oleh karena itu, pihak puskesmas diharapkan terus meningkatkan motivasi pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin optimal.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of motivation and work environment on the performance of employees at Mekarsari Public Health Center (Puskesmas Mekarsari), Selat Penuguan District, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using an associative research method. The population as well as the sample consisted of 60 employees of Puskesmas Mekarsari using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, observation, and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software, including validity test, reliability test, classical assumption test, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that, partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.978 and a significance value of 0.004 (<0.05). The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.721 and a significance value of 0.000 (<0.05). Simultaneously, motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 34.231 and a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.530, indicating that motivation and work environment explain 53% of the variation in employee performance, while the remaining 47% is influenced by other factors outside the scope of this study. Based on these findings, it can be concluded that improving employee motivation and creating a safe, comfortable, and supportive work environment can enhance the performance of employees at Puskesmas Mekarsari, Selat Penuguan District. Therefore, the management of the health center is expected to continuously improve employee motivation and maintain a conducive work environment in order to optimize the quality of public health services.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.