

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KLINIK POLRES OGAN ILIR**



Skripsi

Nama : Daffa Dwi Ikhwansyah

Nim : 212022049

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KLINIK POLRES OGAN ILIR**



Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Nama : Daffa Dwi Ikhwansyah

Nim : 212022049

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daffa Dwi Ikhwansyah
NIM : 212022049
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Febuari 2026

Daffa Dwi Ikhwansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir
Nama : Daffa Dwi Ikhwansyah
NIM : 212022049
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II

Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN. 0216121802

Bora Alviolesa, S.E., M.Si
NIDN. 0203119202

Mengetahui,

Dekan

u. h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali ‘Imran:104)
2. “Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya”
3. “Tidak Perlu Khawatir Dengan Masa Depan, Sebab Setiap Orang Memiliki Waktunya Masing-Masing” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Puzianto dan Ibu Elizha Ketika yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Dan saudara/i kandung saya
3. Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si dan Ibu Bora Alviolesa, S.E., M.Si
4. Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
5. Almamater yang ku banggakan

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, dan Ibu Sarimah yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya dan Ibu Bora Alviolosa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II dan sebagai dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada seluruh responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya, tanpa responden skripsi saya tidak selesai.
7. Keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2022 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
9. Kepada sahabat-sahabatku tersayang yang telah memberikan do'a serta dukungan dalam skripsiku, kalian bukan sekadar sahabat tapi kalian seperti keluargaku.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan

terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Mei 2026

Daffa Dwi Ikhwansyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Usulan Penelitian.....	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34

G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
Daftar Pustaka.....	68
Lampiran	71

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prariset Variabel Motivasi Kerja.....	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja.....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	48
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel IV. 9 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran	29
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Tabulasi

Lampiran 4 Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Hasil Uji Instrumen Uji Regresi Linier Berganda, Uji f, Ujit, dan Kefisien

Lampiran 6. Tabel Distribusi r

Lampiran 7. Tabel Distribusi F

Lampiran 8. Tabel Distribusi

Lampiran 9. Surat Keterangan telah melakukan riset

Lampiran 10. Bukti pelunasan BPP

Lampiran 11. Aktivitas Bimbingan

Lampiran 12. Hasil Cek Turnitin

Lampiran 13. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 14. Sertifikat AIK

Lampiran 15. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 16. Sertifikat Komputer dalam Bisnis

Lampiran 17. Sertifikat SKPI

Lampiran 18. Biodata

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Polres Ogan Ilir. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi. Populasi penelitian berjumlah 54 karyawan yang terdiri dari tenaga medis dan nonmedis, dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,5%, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di Klinik Polres Ogan Ilir.

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

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Ogan Ilir Police Clinic. The type of research used is associative research with multiple linear regression analysis methods processed using SPSS 25. Data collection techniques were carried out through questionnaires and observations. The population in this study consisted of 54 employees, including medical and non-medical staff, using a saturated sampling technique so that the entire population was used as the research sample. The results showed that work motivation and work environment simultaneously and partially had a significant effect on employee performance at the Ogan Ilir Police Clinic. The coefficient of determination results indicated that work motivation and work environment were able to influence employee performance by 70.5%, while the remaining 29.5% was influenced by other variables outside this study. Therefore, increasing work motivation and creating a conducive work environment can improve employee performance in providing optimal health services at the Ogan Ilir Police Clinic.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:75), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai sesuai standar organisasi. Dalam pelayanan medis, kinerja tidak sekadar diukur dari banyaknya tindakan yang dilakukan, melainkan juga dari kecepatan penanganan, ketelitian pemeriksaan, serta sikap ramah dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Penelitian Zai & Hindriari (2021: 91) menunjukkan bahwa tenaga medis akan mencapai kinerja yang lebih baik apabila didukung oleh motivasi kerja serta lingkungan kerja yang tepat.

Motivasi menjadi komponen penting dalam meningkatkan kinerja tenaga medis karena motivasi mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Robbins & Judge (2017: 128) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan dalam upaya mencapai tujuan. Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Hasibuan (2019: 158–159), seseorang termotivasi untuk bekerja optimal jika kebutuhan fisiologis, keamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri telah terpenuhi. Hal ini relevan bagi tenaga medis di Klinik Polres Ogan Ilir, di mana kebutuhan dasar seperti kenyamanan kerja, fasilitas medis, SOP pelayanan, serta hubungan rekan kerja relatif sudah terpenuhi.

Pelayanan kesehatan yang profesional tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas medis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan pelayanan tersebut. Dalam konteks pelayanan kesehatan kepolisian, tenaga medis yang terdiri atas Dokter Polisi, Dokter Umum, Dokter Gigi, Perawat, Analis Kesehatan, serta tenaga administrasi memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks. Mereka tidak hanya melayani anggota Polri, tetapi juga keluarga anggota serta masyarakat umum. Oleh karena itu, kinerja tenaga medis dan nonmedis dituntut berjalan secara efektif, cepat, serta tetap mengedepankan ketelitian dan profesionalisme sesuai standar pelayanan kesehatan.

Sejalan dengan tuntutan tersebut, terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja pelayanan masih perlu mendapat perhatian. Berdasarkan data ulasan masyarakat pada platform Google Maps , yang merupakan fitur penilaian publik berbasis bintang (rating) dan komentar dari pengguna layanan, Klinik Polres Ogan Ilir memperoleh nilai rata-rata 3 dari 5 bintang. Rating Google tersebut merupakan bentuk evaluasi langsung dari masyarakat terhadap pengalaman mereka saat menerima pelayanan di klinik. Skor rata-rata 3 menunjukkan bahwa persepsi masyarakat berada pada kategori cukup, yang mengindikasikan masih terdapat aspek pelayanan yang belum sepenuhnya optimal https://maps.app.goo.gl/VozBWwK2eEdsudTu5?g_st=aw.

Selanjutnya, dari aspek kuantitas kerja, kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan melayani jumlah pasien secara efektif tanpa mengurangi mutu pelayanan. Jika terdapat persepsi bahwa

pelayanan berjalan lambat atau antrean terlalu panjang, hal ini dapat mengindikasikan bahwa kuantitas output kerja belum seimbang dengan beban pelayanan. Adapun indikator waktu kerja berkaitan dengan ketepatan dan kecepatan dalam memberikan layanan, termasuk waktu tunggu pasien, ketepatan jadwal praktik, serta respons terhadap kebutuhan pasien. Dalam konteks pelayanan kesehatan, efisiensi waktu menjadi faktor krusial karena sangat memengaruhi tingkat kepuasan pengguna layanan. Dengan demikian, rating publik yang diberikan masyarakat dapat dijadikan sebagai gambaran awal untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan tiga indikator tersebut. Meskipun bersifat indikatif dan dipengaruhi oleh faktor subjektif, ulasan pengguna tetap relevan sebagai bahan refleksi organisasi dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelayanan guna mencapai standar kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 30 responden di Klinik Polres Ogan Ilir, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja tenaga medis dan nonmedis. Kondisi tersebut dilihat dari beberapa indikator yaitu fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan yang dinilai belum sepenuhnya optimal. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi tersebut, hasil pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Observasi Pra- Riset Fenomena Motivasi Kerja Klinik Polres Ogan Ilir

No	Fenomena Hasil Observasi	Indikator	Jumlah	Keterangan
1	Dukungan organisasi dalam menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi seperti pelatihan, workshop, dan pembaruan keilmuan bagi tenaga medis dan nonmedis belum tersedia secara berkelanjutan.	Fasilitas Kerja	30	Belum Optimal
2	Kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri yang terbatas menyebabkan peningkatan capaian kinerja karyawan belum maksimal.	Prestasi Kerja	30	Belum Optimal
3	Apresiasi atau pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian kerja karyawan dinilai masih kurang sehingga mempengaruhi semangat kerja	Pengakuan dari atasan	30	Belum Optimal

Sumber : Hasil Observasi Pra-Riset, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil observasi lapangan, motivasi kerja tenaga medis dan nonmedis dari hasil observasi terhadap 30 responden menunjukkan bahwa di Klinik Polres Ogan Ilir dinilai belum optimal. Pelaksanaan pelatihan kompetensi yang masih bersifat insidental dan bergantung pada agenda institusi seperti Polri melalui Biddokkes Polri menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia belum berjalan secara rutin sesuai kebutuhan profesional tenaga kesehatan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi, tetapi juga berkaitan langsung dengan aspek motivasi kerja. Fenomena tersebut berdampak pada fasilitas kerja, khususnya dalam bentuk dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi. Ketika fasilitas

penunjang seperti pelatihan, workshop, atau pembaruan keilmuan belum tersedia secara berkelanjutan, karyawan dapat merasa kurang difasilitasi untuk berkembang, sehingga semangat dan dorongan kerja menjadi menurun.

Selain itu, kondisi ini juga berdampak pada prestasi kerja. Keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dapat membatasi kemampuan karyawan dalam meningkatkan capaian kinerja. Akibatnya, potensi untuk meraih hasil kerja yang lebih baik atau menunjukkan performa unggul menjadi kurang maksimal. Lebih lanjut, fenomena ini berkaitan dengan aspek pengakuan dari atasan. Apabila pengembangan kompetensi dan pencapaian kerja belum diiringi dengan apresiasi atau perhatian yang memadai, karyawan dapat merasa kontribusinya kurang dihargai. Padahal, pengakuan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung memiliki peran penting dalam membangun rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, fenomena rendahnya intensitas pengembangan kompetensi tidak hanya mencerminkan persoalan teknis pelatihan, tetapi juga berimplikasi pada motivasi kerja karyawan melalui aspek fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan. Apabila ketiga aspek tersebut diperkuat, maka motivasi kerja akan meningkat dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja tenaga medis dan non medis. Sedarmayanti (2016:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari kondisi fisik (seperti pencahayaan, kenyamanan ruangan, suhu,

peralatan, dan kebersihan) serta kondisi nonfisik (seperti dukungan rekan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi). Klinik Polres Ogan Ilir memiliki sarana pelayanan yang telah mendukung kenyamanan dan fasilitas medis yang cukup memadai. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Irwan dkk. (2021:14) yang menyebutkan bahwa kenyamanan lingkungan fisik dapat meningkatkan produktivitas tenaga medis hingga 40%.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap 30 responden di Klinik Polres Ogan Ilir, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Kondisi tersebut dilihat dari indikator penerangan cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan yang dinilai belum sepenuhnya optimal. Gambaran hasil pra-riset tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Observasi Pra- Riset Fenomena Lingkungan Kerja Klinik Polres Ogan Ilir

No	Fenomena Hasil Observasi	Indikator	Jumlah	Keterangan
1	Penerangan pada beberapa ruang kerja belum sepenuhnya optimal sehingga kurang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja.	Pencahayaan	30	Belum Optimal
2	Sirkulasi udara pada beberapa ruangan kerja belum berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kenyamanan kerja.	Sirkulasi	30	Belum Optimal
3	Terdapat gangguan kebisingan dari aktivitas di sekitar area pelayanan yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan	Kebisingan	30	Belum Optimal

Sumber : Hasil Observasi Pra-Riset, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil prariset, fenomena lingkungan kerja dari hasil observasi terhadap 30 responden menunjukkan bahwa di klinik kepolisian juga berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja. Indikator seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan menjadi faktor penting yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Dalam praktiknya, masih ditemukan kondisi pencahayaan yang belum merata di beberapa ruangan pelayanan, sehingga berpotensi memengaruhi ketelitian dalam bekerja, terutama pada kegiatan administrasi dan tindakan medis ringan.

Dari sisi sirkulasi udara, keterbatasan ventilasi alami maupun sistem pendingin ruangan dapat menimbulkan rasa kurang nyaman, terutama pada jam pelayanan dengan intensitas pasien yang tinggi. Kondisi ruangan yang terasa pengap berpotensi menurunkan konsentrasi dan stamina kerja karyawan. Sementara itu, tingkat kebisingan yang berasal dari aktivitas operasional kantor, lalu lintas kendaraan dinas, maupun mobilitas anggota di lingkungan Polres dapat mengganggu fokus kerja serta komunikasi antarpetugas.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di klinik kepolisian tidak hanya dipengaruhi oleh sistem hierarki dan budaya senioritas, tetapi juga oleh faktor fisik ruang kerja. Apabila pencahayaan kurang optimal, sirkulasi udara tidak memadai, dan kebisingan tidak terkontrol, maka kondisi tersebut dapat berdampak pada kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dalam konteks Klinik Polres Ogan Ilir, perlu adanya keseimbangan antara pengelolaan lingkungan kerja secara struktural dan perbaikan aspek fisik ruang kerja. Lingkungan yang tertata dengan baik, didukung pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang lancar, serta tingkat kebisingan yang terkendali, akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polres Ogan Ilir”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Polres Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Polres Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Arianto, D., & Kurniawan, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Berdasarkan Teori Maslow terhadap Produktivitas Tenaga Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45–52.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, A. T. (2019). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 23–35.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elviana, R. (2020). Lingkungan Kerja Nonfisik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan. *Jurnal MSDM*, 8(2), 24–32.
- Estiana, R., Karoma, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lental Bisnis, Vol.12*, 339-358.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gandung, A. (2022). Analisis Kinerja Pelayanan Publik Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 59–65.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, U. (2017). *Teori-Teori Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Irwan, M., Syafruddin, & Lestari, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Tenaga Medis. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 12–18.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masitoh, S., Rahmi, Y., & Putra, I. (2021). Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Determinan Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 1–7.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Meutia, M. (2020). Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 11–19.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S. (2014). *Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, N., Fadillah, R., & Sari, M. (2022). Komunikasi Pimpinan dan Dampaknya terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 7(1), 06–12.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sinambela, L. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sujrweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, S., & Putri, A. (2020). Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya pada Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 13(2), 33–41.
- Yuniarti, N. (2019). *Motivasi Kerja dan Faktor Penentunya*. Bandung: Humaniora.
- Zai, N., & Hindriari, R. (2021). Motivasi dan Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 86–94.
- Zulfa, A. (2020). Analisis Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 9(1), 19–28.