

SKRIPSI



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI RSPAD GATOT SOEBROTO

Disusun oleh:

Nama : Mustofa

Npm : 2020021436

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

SKRIPSI



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI RSPAD GATOT SOEBROTO

Diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Terapan

Oleh:

Nama : Mustofa

Npm : 2020021436

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : Mustofa
NPM : 2020021436
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 13 Mei 2024

Pembimbing



(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI

(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustofa

NPM : 2020021436

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di RSPAD Gatot Soebroto” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 20 Mei 2024



(Mustofa)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Asropi, SIP, MSi)

Sekretaris merangkap Anggota

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Anggota

(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang begitu besar kepada kita, yaitu nikmat iman dan islam. Shalawat dan salam tak luput peneliti sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan pengikutnya.

Laporan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di RSPAD Gatot Soebroto”** disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat untuk meraih gelar sarjana.

Pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah tulus dan ikhlas telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, terutama kepada:

1. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM. selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar, tulus dan ikhlas dalam memberikan semua arahan, masukan serta motivasi mulai dari awal bimbingan sampai dengan tahap akhir penyelesaian tugas akhir ini sehingga peneliti mendapatkan pengalaman yang sangat berharga dan akan selalu di kenang sampai hari tua nanti.
2. Seluruh Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta beserta seluruh staf yang sudah memberikan ilmu pengetahuan dan senantiasa membuka ruang untuk berdiskusi dalam segala keperluan perkuliahan mulai dari mahasiswa baru sampai pada mahasiswa tingkat akhir.
3. Seluruh tim penguji sidang tugas akhir yang telah memberikan masukan berharga dan kesempatan untuk berdiskusi. Kontribusi masing-masing anggota tim penguji menjadi landasan penting dalam peningkatan kualitas tugas akhir ini.
4. Kedua orang tua yang senantiasa mendukung dan mendoakan setiap langkah dalam menempuh perkuliahan di Poltek STIA LAN Jakarta.

5. Istri serta anak yang terus menemani peneliti dalam menempuh seluruh perjalanan pekerjaan sambil menjalani perkuliahan dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.
6. Rekan-rekan kelas pegawai Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020 yang selalu bersama-sama selama berjalannya perkuliahan serta saling memberikan semangat, motivasi dan berbagi segala informasi dan materi sejak awal masuk sampai tingkat akhir perkuliahan.
7. Ibu Kolonel Ckm (K) Rismauli Natalina Sinaga, S.K.M sebagai Kepala Unit Pelayanan VVIP RSPAD Gatot Soebroto selaku atasan langsung dari peneliti yang mendukung penuh seluruh rangkaian perkuliahan serta penelitian sehingga semua proses perkuliahan berjalan dengan lancar tanpa ada kendala.
8. Ibu Heldina M Napitupulu, S.K.M selaku pembimbing di Unit Pelayanan VVIP RSPAD Gatot Soebroto yang selalu membuka ruang diskusi selama perkuliahan.
9. Rekan-rekan kerja Unit Pelayanan VVIP RSPAD Gatot Soebroto yang selalu mendukung dan memberikan semangat selama proses perkuliahan sampai dengan tingkat akhir.
10. Saudara-saudara tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materil demi lancarnya penyusunan laporan penelitian.

Akhir kata, untuk menjadikan skripsi ini lebih baik dari segi isi dan teknik penyajian maka masukan dan kritik peneliti terima dengan terbuka sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan peneliti.

Jakarta,

Penulis

Mustofa

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI RSPAD GATOT SOEBROTO

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Politeknik STIA LAN Jakarta

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sampel dengan jumlah responden 190 pegawai RSPAD Gatot Soebroto. Penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu perangkat lunak SPSS versi 16.0 dan analisa data yang digunakan adalah analisa univariat dan analisa bivariat menggunakan uji *chi square*. Dari uji *chi square* didapatkan hasil *p Value* 0,003 ($<0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada tempat penelitian belum bisa mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pada motivasi dalam bentuk penghasilan dan tunjangan, rasa saling menghargai antara pimpinan terhadap pegawai dan sesama pegawai mampu memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Sumber daya manusia; lingkungan kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES IN GATOT SOEBROTO RSPAD

**Department of Apparatus Human Resources Management
Politeknik STIA LAN Jakarta**

Human resources have a very important position for the company. Therefore, companies need to respect all aspects of employees in order to create quality human resources and superior performance. This research aims to determine the influence of the work environment on employee performance and determine the influence of motivation on employee performance. This research used a sample method with a total of 190 respondents, Gatot Soebroto RSPAD employees. This research uses tools, namely SPSS version 16.0 software and the data analysis used is univariate analysis and bivariate analysis using the chi square test. From the chi square test, the p value was 0.003 (<0.05), so it can be stated that there is a significant influence between the work environment and motivation on employee performance. Based on the research and discussions that have been carried out, it can be concluded that the work environment does not have a direct effect on employee performance, this is because the work environment at the research site has not been able to support increased employee performance. Motivation in the form of income and benefits, mutual respect between leaders for employees and fellow employees can encourage employees to improve their performance.

Keywords: *Human resources; work environment; work motivation; employee performance.*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Lingkungan Kerja	8
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	9
2.2 Motivasi Kerja	12

2.2.1	Definisi Motivasi	12
2.2.2	Tujuan Motivasi.....	15
2.2.3	Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2.4	Macam-Macam Faktor Motivasi.....	17
2.2.5	Jenis-jenis Motivasi.....	18
2.2.6	Metode Motivasi.....	18
2.2.7	Alat-alat Motivasi	19
2.3	Kinerja.....	19
2.3.1	Definisi Kinerja	19
2.3.2	Penilaian Kinerja	21
2.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.3.4	Indikator Kinerja.....	26
2.3.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.4	Penelitian Terdahulu.....	29
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	33
2.6	Kerangka Berpikir	33
2.7	Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		36
3.1	Metode Penelitian	37
3.2	Lokasi Penelitian	37
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5	Sumber Data	39

3.6	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
3.6.1	Variabel.....	42
3.6.2	Skala Pengukuran.....	42
3.7	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	44
3.8	Metode Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Deskripsi Lokus Penelitian	56
4.1.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Soebroto	56
4.1.2	Lokasi Objek Penelitian	57
4.1.3	Visi dan Misi RSPAD Gatot Soebroto.....	57
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi RSPAD Gatot Soebroto	57
4.1.5	Struktur Organisasi	59
4.2	Gambaran Karakteristik Responden	60
4.3	Analisis Data	61
4.3.1	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	62
4.3.2	Evaluasi Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	63
4.3.3	Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	64
4.3.4	Composite Reliability	66
4.3.5	Uji Hipotesis.....	67
4.4	Pembahasan	68
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	68
4.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	69
BAB V PENUTUP		71
5.1	Kesimpulan	71

5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		85



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 2. 2 Model Hipotesis Model Hipotesis	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4. 2 Tampilan Hasil PLS Algorithm.....	61



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

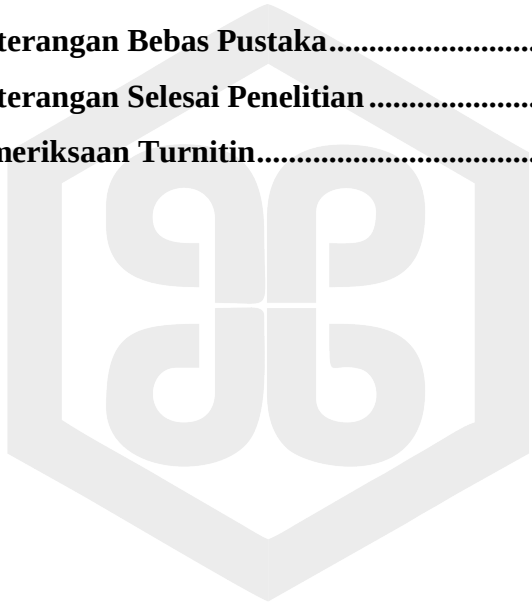
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 Bobot Nilai Kuesioner	38
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	40
Tabel 3. 3 Rating Scale.....	44
Tabel 3. 4 Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	47
Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner.....	59
Tabel 4. 2 Profil Responden	59
Tabel 4. 3 Hasil PLS Algorithm	62
Tabel 4. 4 Outer Loading.....	63
Tabel 4. 5 Cross Loading	64
Tabel 4. 6 Average Variant Extracted (AVE)	65
Tabel 4. 7 Composite Reliability	65
Tabel 4. 8 t-statistic dan p-value	66

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Penelitian	75
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Pustaka.....	81
Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian	82
Lampiran 5 Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	83



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan kontemporer ekonomi global mengharuskan perusahaan untuk menegakkan keabadian entitas yang mencakup banyak personel dan sumber daya manusia lainnya dalam wilayahnya. Entitas ini berfungsi sebagai pendirian kontemporer di mana individu terlibat dalam proses produksi, baik itu penciptaan barang atau jasa. Secara ringkas, organisasi adalah struktur atau mekanisme dalam perusahaan dengan tujuan dan tujuan yang beragam, terdiri dari dua atau lebih individu yang terlibat dalam hubungan profesional yang berbeda yang diatur oleh pedoman tertentu, memiliki pemahaman rasional di antara anggotanya untuk mengenali kompetensi satu sama lain. Pada dasarnya, sebuah organisasi mewujudkan jaringan koneksi formal yang dicirikan oleh kerangka kerja yang ditentukan dan diselaraskan yang berakar pada tujuan bersama, membina asosiasi dan interaksi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama (Sulaksono, 2015).

Karena evolusi era teknologi yang semakin canggih dan kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk mengembangkan sistem adaptif dalam menanggapi kemajuan saat ini, manajemen sumber daya manusia telah muncul sebagai aspek penting dari manajemen organisasi, menjamin prioritas untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Sumber daya manusia, yang merupakan tenaga kerja suatu organisasi, secara aktif terlibat dalam melaksanakan berbagai tugas di dalam perusahaan, melibatkan perencanaan yang cermat dan kepatuhan terhadap protokol organisasi. Selain itu, sumber daya manusia berfungsi sebagai peserta utama dan influencer dalam proses pengambilan keputusan yang bertujuan menerapkan sistem dan strategi yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan (Aziz, 2012; Shintia & Riduwan, 2021).

Sumber daya manusia menempati posisi penting dan dominan dalam memfasilitasi organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Meskipun ada modal, mesin, dan elemen lainnya, mewujudkan hasil penting terbukti menantang

tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Akibatnya, kemandirian atau kekurangan komponen perusahaan bergantung secara signifikan pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia di sektor publik menekankan pentingnya melakukan penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil untuk mengevaluasi kinerja kerja secara objektif dan memfasilitasi pengembangan karir sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. Proses ini bertujuan untuk mengenali kontribusi pegawai dengan menggunakan kinerja kerja sebagai ukuran pencapaian dan kemajuan. Organisasi dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan yang menggabungkan kegiatan inovatif dan kreatif. Inisiatif ini dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja dan dilengkapi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana pegawai merasakannya, sehingga meningkatkan dorongan mereka untuk memenuhi target kinerja dan meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi melalui efektivitas sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia atau pegawai sendiri muncul sebagai komponen penting dalam mencapai tujuan kinerja yang dicari oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika dilengkapi dengan keterampilan dan kompetensi yang memadai, sumber daya manusia mampu memenuhi kriteria penting untuk mencapai tingkat kinerja tersebut, sehingga menunjukkan kapasitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Semakin besar efisiensi sumber daya manusia dalam hal output tenaga kerja, semakin besar kemungkinan pegawai sebagai sumber daya manusia memenuhi target kinerja itu sendiri sebagai jaminan peningkatan kinerja kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mengenali dan menghargai semua aspek pegawai mereka untuk menumbuhkan sumber daya manusia berkinerja tinggi (Syahri, 2024).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai yang optimal diharapkan selaras dengan keahlian pegawai, penerapan etos kerja yang kuat, mendorong kolaborasi di antara anggota tim, dan membangun kerangka

kepemimpinan yang efektif. Setiap individu dalam tenaga kerja telah berkontribusi melalui investasi waktu, keahlian, ketekunan, kompetensi, dan inovasi. Sebaliknya, ada antisipasi untuk pengakuan dan penghargaan. Untuk menyelaraskan keahlian dan kontribusi tersebut, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung (Kurniawan & Hazir, 2019; Ariani et al., 2020; Tolu et al., 2021). Lingkungan kerja terdiri dari dua komponen: lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Kedua kategori lingkungan ini sangat tertanam dalam diri pegawai sampai-sampai mereka tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk meningkatkan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang segar dan nyaman yang selaras dengan standar kebutuhan yang sesuai akan menumbuhkan rasa nyaman di antara pegawai. Peningkatan kognisi pegawai yang berkelanjutan mengharuskan adanya lingkungan kerja nonfisik yang positif. Pengaturan ini harus mewujudkan sikap damai, menjunjung tinggi rasa saling menghormati dalam kasus sudut pandang yang berbeda, di antara elemen-elemen penting lainnya. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen seperti komunikasi, kolaborasi, kerangka kerja organisasi, dan fokus kepemimpinan. Pencapaian kinerja puncak oleh pegawai hanya layak jika semua aspek lingkungan kerja ditangani dengan benar.

Ketika pegawai memandang lingkungan kerja di sekitarnya sebagai kondusif untuk kesinambungan kerja dan memfasilitasi penyelesaian tugas, itu dapat menumbuhkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan mempengaruhi organisasi. Untuk merancang lingkungan kerja di perusahaan secara efektif, manajemen perlu memiliki pemahaman yang komprehensif tentang lingkungan kerja yang mapan dan peraturan terkait yang ditetapkan oleh perusahaan (Lestary & Chaniago, 2017; Fitriani et al., 2019). Tujuannya adalah untuk menegaskan keamanan kerja pegawai dan meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai target kinerja. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, kurangnya pengakuan dari supervisor, tidak adanya insentif untuk pencapaian, dan saluran komunikasi yang tidak efektif semuanya dapat menyebabkan gangguan dalam produktivitas pegawai (Amalia, 2018; Pasaribu, 2019). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan pemimpin yang efektif yang mampu mengarahkan perusahaan secara strategis.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga berfungsi sebagai elemen tambahan dalam pengaturan tempat kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Untuk mendorong peningkatan kinerja di seluruh tenaga kerja, motivasi memainkan peran penting dalam mempromosikan proaktivitas dan rasa akuntabilitas. Tingkat keterlibatan individu dapat secara signifikan mempengaruhi tindakan mereka dan hasil kerja selanjutnya (Ranihusna, 2010; Duha, 2020).

Jika pegawai menunjukkan motivasi kerja yang berkurang, mereka mungkin mengalami kelangkaan antusiasme, kecenderungan untuk menyerah dengan mudah, dan tantangan dalam pencapaian tugas (Widhianingrum, 2017; Septiadi et al., 2020; Sudarso et al., 2020). Sebaliknya, motivasi kerja yang meningkat cenderung menimbulkan kecenderungan yang lebih besar untuk berhasil memenuhi tugas. Kadang-kadang, pegawai tertentu menunjukkan tingkat motivasi yang substansif namun tidak memiliki kompetensi atau kemahiran penting untuk melaksanakan tugas mereka dengan mahir. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja tetapi juga oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam manajemen SDM dengan mencakup kekuatan internal SDM untuk menginspirasi individu untuk mencapai tujuan kinerja mereka. Membangun lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi pegawai dan dorongan untuk peningkatan berkelanjutan dalam mencapai target kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi di antara pegawai terhadap tujuan tertentu, semakin banyak kinerja mereka berkontribusi pada pencapaian keseluruhan bersama rekan-rekan mereka, sambil memungkinkan organisasi untuk menegakkan peraturan yang mendukung (Amalia, 2018; Saifullah, 2020). Tujuan utama dari motivasi kerja adalah untuk merangsang dan membimbing pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka, yang mengarah pada pengurangan hambatan, kesalahan, dan kemunduran dalam pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi kerja menggarisbawahi pentingnya disiplin dalam praktik kerja, menumbuhkan ketekunan, kesadaran, dan antusiasme di antara pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan mereka. Ini mengharuskan pegawai menyelesaikan tugas mereka sebagaimana diuraikan dalam jadwal kerja dan mematuhi

peraturan yang relevan, sehingga memastikan bahwa *output*, baik secara kualitatif dan kuantitatif memenuhi harapan.

Namun, ada banyak fenomena dalam ranah menanamkan motivasi kerja yang menimbulkan beragam tantangan. Salah satu masalah utama berkaitan dengan kurangnya motivasi yang dipertukarkan antara supervisor dan bawahan, serta di antara teman sebaya. Hal ini menghasilkan penerimaan pegawai yang kurang optimal terhadap prosedur motivasi, akibatnya berdampak negatif pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Selain itu, potensi penuh motivasi kerja tetap belum dimanfaatkan oleh tenaga kerja, yang menyebabkan seringnya munculnya tantangan dan hambatan dalam lingkungan kerja. Dorongan kerja yang tidak mencukupi yang diamati pada pegawai tertentu semakin berkontribusi pada penurunan tingkat produktivitas mereka. Hanya sebagian kecil pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Akibatnya, upaya sangat penting untuk menginspirasi kolega dan mengatasi masalah atau hambatan terkait pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari upaya yang ditunjukkan oleh pegawai, mewakili perpaduan kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pegawai dan organisasi (Selfianita & Choir, 2021; Yahya et al., 2022). Mengingat bahwa kinerja dapat terwujud melalui kualitas dan kuantitas dalam tugas, sangat penting bagi pegawai untuk menjunjung tinggi stabilitas pekerjaan dengan tujuan mencapai tujuan kinerja yang menunjukkan keterampilan profesional mereka. Masalah umum yang diamati di organisasi tertentu melibatkan penurunan kinerja yang berasal dari motivasi yang tidak memadai dan lingkungan kerja yang tidak mendukung yang menghambat kemajuan menuju target kinerja tertentu.

Hal ini berkaitan dengan kejadian yang berkaitan dengan kinerja staf administrasi di RSPAD Gatot Soebroto. Para peneliti telah mengidentifikasi masalah di mana banyak pegawai merasa bahwa lingkungan kerja saat ini gagal untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai itu sendiri. Mengingat bahwa lingkungan yang kurang bersemangat dan fasilitas tertentu yang tidak memadai yang disediakan tidak berkontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, akibatnya hal ini berdampak pada motivasi pegawai dalam tugas mereka.

untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai itu sendiri. Mengingat bahwa lingkungan yang kurang bersemangat dan fasilitas tertentu yang tidak memadai yang disediakan tidak berkontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, akibatnya hal ini berdampak pada motivasi pegawai dalam tugas mereka. Akibatnya, pegawai merasakan kurangnya tujuan yang jelas untuk diperjuangkan atau kekurangan motivasi yang berasal dari tidak adanya dukungan timbal balik, menyebabkan beberapa pegawai menunjukkan keengganan dalam mencapai target kinerja mereka (Nugraha et al., 2021; Nugraha & Akbar, 2021).

Sangat penting bagi organisasi untuk menumbuhkan dan mempertahankan suasana kerja saat ini di antara pegawai, dengan tujuan membina dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu seorang pegawai didorong untuk mencapai target atau target tertentu, dorongan mereka meningkat, yang mengarah pada menumbuhkan tekad untuk bertahan dalam mengejar tujuan spesifik yang menguntungkan bagi pegawai secara pribadi. Ketika pegawai dipengaruhi dan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dalam tugas mereka, organisasi akan mengalami dampaknya, menyebabkan kinerja terus meningkat dan berusaha untuk maju dengan tujuan meningkatkan kinerja dalam hal layanan publik dan organisasi internal itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan lingkungan kerja dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di RSPAD Gatot Soebroto”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di RSPAD Gatot Soebroto.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di RSPAD Gatot Soebroto.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri untuk menambah wawasan dan memperdalam ilmunya dalam bidang manajemen khususnya mengenai motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

b. Bagi RSPAD Gatot Soebroto

Penulis berharap dalam waktu penelitian hingga selesai dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi pihak akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran pengaplikasian dari ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi pihak external lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya juga sebagai bahan pertimbangan sebuah organisasi perusahaan dalam memecahkan masalah serupa.