

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PNS PEGAWAI PUSKESMAS
PERAWATAN CAMPALAGIAN KEC. CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*(The Influence Of The Work Environment And Motivation On The
Performance Of Civil Servants In The Campalagian Health Center,
Campalagian District, Polewali Mandar Regency)*



BADARIA

C0118327

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PNS PEGAWAI PUSKESMAS PERAWATAN CAMPALAGIAN
KEC.CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



BADARIA

C0118327

Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu

Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. Sumarsih, S.E., M.M.

NIDN : 0004017707

Pembimbing II

Dr. A. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M.

NIDN : 0014076408

Menyetujui,

Kordinator Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M.

NIDN : 0003098909



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PNS PEGAWAI PUSKESMAS PERAWATAN CAMPALAGIAN
KEC.CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh

**BADARIA
C01 18 327**

Telah diuji dan diterima panitia ujian
Pada Tanggal 19 Oktober 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1) Dr. Sumarsih, S.E., M.M.	Ketua	1)..... 
2) Dr A. Suryani Syamsuddin,S.E.,M.M.	Sekretaris	2)..... 
3) Dr. Wahyu Maulid Adha S.E., M.M.	Anggota	3)..... 
4) H. Mujirin M. Yamin, S.E., M.S.	Anggota	4).....
5) Wahdaniah S.E., M.M.	Anggota	5)..... 

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Sumarsih, S.E., M.M.
NIDN : 0004017707

Pembimbing II



Dr A. Suryani Syamsuddin,S.E.,M.M.
NIDN : 0014076408

Mengesahkan,
Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP : 19670325 199403 2 001

ABSTRAK

Badaria, C0118327 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec.Campalagian Kabupaten Polewali Mandar”, dibimbing oleh Sumarsih. Dan Andi Suryani Syamsuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan skala likert dibantu dengan program SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian. 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian. 3) lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian kec. Campalagian kabupaten polewali mandar.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset yang terpenting dalam suatu perusahaan/organisasi/instansi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting karena sebagai penggerak utama perusahaan/organisasi/instansi untuk mencapai tujuan yang ingin diraih. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar mencapai hasil yang diinginkan. Setiap perusahaan/organisasi/instansi dihadapkan berbagai permasalahan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga perusahaan/organisasi/ instansi perlu memperhatikan berbagai faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja sumber daya manusia menurun.

Pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi/instansi. Kinerja sangat berpengaruh penting dalam tercapainya tujuan jika kinerja seorang pegawai baik maka tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai. Kinerja sangat penting karena dengan Kinerja yang baik dari pegawai maka pekerjaan yang ditugaskan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat, selain itu dengan kinerja yang tinggi membuat pegawai akan merasa puas dan senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan malas dalam bekerja. Kinerja yang baik akan membawa sumbangan positif bagi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (dikutip dari Hendry Wijaya : Emi Susanty 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam

melakukan tugasnya yang harus dipertanggungjawabkan. Sedangkan kinerja pegawai yaitu pencapaian yang diraih oleh pegawai yaitu dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan/organisasi/instansi dapat terlaksana dengan baik selama periode tertentu sesuai kesepakatan bersama yang telah ditentukan menurut Martoyo (dikutip dari Dhenny Asmarazisa 2016). Konsep pengukuran kinerja pegawai adalah alat ukur kemampuan pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staff TU pada tanggal 3 April 2023 diketahui bahwa kinerja PNS pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian masih rendah diketahui dengan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai kurang cepat dalam melayani permintaan pengunjung/pasien dan sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 15 pengunjung Puskesmas Perawatan Campalagian pada tanggal 3 April 2023 diketahui 12 diantara 15 pengunjung yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka kurang puas akan pelayanan yang pegawai PNS Puskesmas Perawatan Campalagian lakukan dibuktikan dengan pegawai kurang cepat dalam melayani pengunjung dan jam dokter yang tidak tepat waktu.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kondisi atau situasi yang ada ditempat kerja meliputi teman kerja, fasilitas kerja kondisi ruangan kerja yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Memiliki lingkungan kerja yang baik membuat

pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diberikan akan mudah diselesaikan dengan baik dan cepat. Lingkungan kerja memiliki suatu peran penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman serta memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya dan dapat dengan mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Sedarmayati (dikutip dari Rochmad Bagus Darmawan 2019) menyatakan lingkungan kerja merupakan fasilitas kerja yang ada ditempat kerja, perlakuan teman kerja, peraturan yang ada ditempat kerja serta lingkungan sekitar seseorang bekerja. menurut Nitisemito (dikutip dari Rochmad Bagus Darmawan 2019). Lingkungan kerja yaitu segala hal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan meliputi sesuatu yang ada disekitar tempat kerja seperti fasilitas, teman kerja serta hal lainnya.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 4 April 2023 menyatakan bahwa kurangnya fasilitas peralatan medis dan obat-obatan yang masih standar yang membuat pegawai kurang konsisten mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dan mengakibatkan tujuan dari organisasi akan terhambat, dalam kondisi ini mengakibatkan pasien harus di rujuk ke rumah sakit. Selain itu terdapat beberapa ruangan yang belum memiliki pendingin ruangan (AC) atau kipas angin. Oleh sebab itu terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya ini menjadi penyebab kinerja pegawai menurun.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elfiana Septiya Rini: Syaharuddin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai penelitian ini dilakukan oleh Rizal Nabawi (2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bonifacio Borges Neto Araujo (2021) dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Suatu organisasi penting memberikan dorongan sebagai cara untuk membentuk motivasi kepada pegawai sehingga dapat menaikkan gairah dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang disetujui oleh organisasi. Motivasi sangat penting dalam mendorong pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan seorang pimpinan juga sangat memiliki peran penting untuk memberikan motivasi terhadap pegawai. Motivasi memberikan hal yang baik untuk pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena mendapatkan semangat dan mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja seperti kebutuhan fisiologis yaitu mendapatkan gaji yang layak kepada pegawai, kebutuhan rasa aman ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan diantaranya jaminan sosial tenaga kerja dan rasa ingin dipuji dari hasil kerjanya. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada pegawai dalam rangka mengarahkan dan menggerakkan potensi pegawai ke arah tercapainya kinerja pegawai yang baik.

Hasibuan (dikutip dari Nyoman Marayasa : Anggi Faradila 2019) motivasi merupakan dorongan untuk memberikan semangat serta hasrat kepada seseorang untuk bekerja sama dalam mencapai kinerja yang baik. Menurut Edy Sutrisno (dikutip dari I Nyoman Marayasa : Anggi Faradila 2019) motivasi yaitu suatu bentuk penggerak untuk memberikan semangat dalam melakukan suatu hal sehingga motivasi dianggap sebagai bentuk pendorong sikap seseorang.

Sebelumnya dilakukan penelitian oleh Nila Hotiana & Febriansyah (2018) dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disebutkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dapat diperoleh dengan memberi motivasi kepada seseorang atau dorongan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Jiyanti Ardhani & Sri Langgeng Ratnasari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kesehatan (dalam Indah Pratiwi Br Ginting, 2019) menyatakan bahwa puskesmas merupakan bentuk fasilitas pelayanan kesehatan untuk membantu masyarakat dalam mencapai tingkat kesehatan yang baik. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat. Puskesmas campalagian adalah salah satu puskesmas yang memiliki wilayah kerja yang lumayan luas dan Lokasi Puskesmas Campalagian terletak di Kelurahan Pappang Kecamatan Campalagian, Alamat Puskesmas Campalagian berada di Jl. Poros Majene, Kec.Campalagian,

Kab.Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Puskesmas Campalagian memiliki pegawai berjumlah 40 tenaga kerja PNS.

Permasalahan yang terjadi di Puskesmas Perawatan Campalagian mengakibatkan rendahnya kinerja PNS pegawai Puskesmas perawatan campalagian menurun yaitu kurangnya fasilitas peralatan medis dan obat-obatan yang masih standar yang membuat pegawai PNS kurang konsisten dalam bekerja mengakibatkan pasien harus di rujuk ke rumah sakit. Selain itu terdapat beberapa ruangan yang belum memiliki pendingin ruangan (AC) atau kipas angin. Kondisi ini dijadikan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi untuk membina semangat kerja pegawai PNS. Kurangnya motivasi dalam diri pegawai yang disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti banyaknya beban tugas yang pegawai PNS kerjakan mengakibatkan kurang cepat dalam melayani permintaan pasien/pengunjung dan sikap pegawai PNS yang kurang ramah terhadap pasien/pengunjung. Hal ini mempengaruhi konsentrasi kerja pegawai PNS sehingga mengakibatkan motivasi dalam diri perawat menurun. Lingkungan kerja dan motivasi adalah dua hal yang berbeda tetapi saling keterkaitan, lingkungan kerja yang memadai dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai PNS begitupun dengan adanya motivasi bagi pegawai PNS akan memberikan kinerja yang baik.

Sesuai fenomena yang telah dijelaskan diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec.Campalagian Kabupaten Polewali Mandar”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec.Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas serta diharapkan sebagai sarana ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta kontribusi mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas campalagian dalam mengambil keputusan.

- c. Bagi Almamater

penelitian ini diharapkan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan teoritik

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinilai dari tanggung jawab yang telah diberikan apakah menghasilkan kerja yang memuaskan atau tidak. Kinerja yang memuaskan yaitu ketika tercapainya tujuan suatu organisasi. Kinerja berasal dari kata *itoperformi* yang memiliki arti mengerjakan suatu aktivitas sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang bersifat individual karena seetiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil penggabungan antara kemampuan, usaha dan persepsi tugas, kinerja yang tinggi merupakan suatu langkah menuju pada proses tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau dalam kelompok suatu perusahaan/organisasi/instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan/organisasi/instansi tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Fitri Sagita & Waisul Qarni (2023) kinerja merupakan output yang berasal dari oleh tingkah laku nyata dan ditunjukkan sesuai dengan tugas seorang pegawai di organisasi tersebut. Kinerja sangat penting karena termasuk dalam kriteria

penilaian dalam bekerja. Arifin *at all*, (dikutip dari fachreza,S.M & Abdul Majid M.S, 2018) bahwa kinerja merupakan hasil dari seseorang atau sekelompok orang yang telah menjalankan tugasnya didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari kerja keras yang telah dilakukan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya Anwar (dikutip dari Windri S. Sengkey *at all* 2018).

Dari beberapa pengertian menurut parah ahli diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang telah diperoleh seseorang dari tugas serta tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh pegawai yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

2.1.1.2 Indikator kinerja pegawai

Afandi (2018) Terdapat beberapa indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas dan kuantitas kerja pegawai

Kualitas kerja pegawai merupakan kualitas atau mutu hasil kerja bagaimana seorang pegawai dapat menjalankan tugasnya dari tanggung jawab yang telah diberikan, Kuantitas kerja merupakan kemampuan lamanya dan kecepatan seorang pegawai menyelesaikan setiap tugasnya yang telah diberikan.

2) Disiplin

Disiplin merupakan Bagaimana seorang pegawai taat kepada hukum, tepat waktu dalam bekerja serta dapat mematuhi peraturan yang berlaku.

3) Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu

yang benar tanpa harus diberitahu serta mampu membantu pegawai lain.

4) Teliti

Tingkat kesesuaian tugas yang dilakukan apakah sudah mencapai tujuan atau belum.

Indikator-indikator kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan (dikutip dari Nova Syafrina 2017) yaitu:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai didalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu memberikan kinerja yang sangat baik.

2) Kreativitas

Kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan hal-hal yang baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3) Kesetiaan

Kesetiaan adalah suatu bentuk kasih sayang pegawai dalam pekerjaannya dengan cara membela dan menjaga nama baik perusahaan dengan baik.

4) Kedisiplinan

Bagaimana seorang pegawai tepat waktu dalam bekerja serta dapat mematuhi peraturan yang sudah ditentukan.

5) Kejujuran

Didalam suatu perusahaan kejujuran sangat diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tuganya serta dapat mematuhi janji yang telah disepakati bersama rekan kerja.

6) Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu sesama rekan kerja ketika terjadi masalah dan saling peduli terhadap keadaan perusahaan sehingga hasil pekerjaan akan menjadi baik.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai . Pemimpin yang baik ,kuat, peduli dan memotivasi para bawahannya akan membuat seseorang bekerja dengan baik.

8) Tanggung jawab

Sifat Tanggung jawab merupakan hal yang harus di miliki oleh pegawai yaitu dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, masalahnya, serta hasil yang didapatkan atas kerjanya.

9) Kepribadian

Kepribadian adalah sifat atau sikap yang dimiliki oleh pegawai yang mampu membuat suasana menjadi lebih menyenangkan seperti sikap periang, sopan, ramah, dan peduli.

10) Kecakapan

Kemampuan seorang pegawai dalam mengatur dan menyelesaikan penyusunan kebijaksanaan manajemen.

11) Prakarsa

Prakarsa yaitu ketika seorang pegawai mampu menciptakan serta mampu mengelola, menilai dan menyelesaikan masalah dengan baik.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

(Karisma, 2020) Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai didalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan keahlian adalah pengetahuan yang ada pada seorang pegawai yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kepribadian

Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakter pegawai yang rajin, bertanggung jawab, jujur, solidaritas, dan ulet akan menghasilkan kinerja yang baik.

3) Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan tidak malas dalam melakukan kegiatan. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, promosi jabatan dan faktor lainnya.

4) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi.

5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang telah diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat baik.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu kondisi atau fasilitas yang ada ditempat kerja yang digunakan untuk membantu dan mempermudah seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya jika lingkungan kerja yang ada ditempat kerja terpenuhi.

7) Komitmen

Komitmen diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan dan perjanjian yang telah disepakati atau dibuat pegawai bersama organisasi. Kinerja pegawai akan semakin baik jika komitmen pegawai semakin besar.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Keadaan yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung merupakan bentuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan segala aktivitasnya dalam perusahaan/organisasi/instansi lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak kondusif akan mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai sehingga merasa tidak betah bekerja dengan keadaan disekitarnya yang kurang nyaman. Didalam suatu organisasi lingkungan kerja adalah manajemen yang membutuhkan perhatian khusus karena memiliki peran terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat jika lingkungannya aman nyaman.

Menurut sunyoto (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat disekitar para pekeja yang membantu atau yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja tempat yang dikelilingi oleh individu-individu membentuk kelompok untuk saling menjaga satu sama lain di lingkungan kerja tersebut yang didukung oleh sarana dan prasarana yang ada sehingga menghasilkan energi yang positif bagi pegawai dalam bekerja. Menurut Sunyoto (dikutip dari Helvin Ruida Hasi *at all* 2020) bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Simanjuntak (dikutip dari Lilis Sulastris : Wisnu Uriawan 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat seseorang bekerja baik fisik maupun non fisik yang menimbulkan rasa nyaman, bahagia dan rasa senang saat bekerja.

Jika disimpulkan maka lingkungan kerja merupakan keadaan tempat seseorang bekerja seperti fasilitas yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan segala fasilitas kerja yang terdapat ditempat Kerja yang membantu seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga suatu perusahaan harus memberikan dan mengusahakan lingkungan kerja yang baik dan disukai oleh para pekerja agar memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2.2 Indikator lingkungan kerja

Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Sarana dan prasarana

Sarana merupakan perlengkapan kerja yang dapat dipakai ditempat kerja yang dapat membantu pegawai untuk menjalankan tugas-tugas. Sedangkan, prasarana adalah salah satu alat penunjang bagi terselenggaranya kegiatan pelayanan kesehatan.

2) Sirkulasi udara

Pertukaran udara yang baik akan menimbulkan para pegawai merasa santai dan nyaman dalam bekerja.

3) Interaksi antar pegawai

Hubungan yang baik terhadap antar pegawai yang lain menimbulkan efek yang nyaman dalam bekerja serta dapat membagi pengetahuan dan ilmu yang baik untuk kemajuan suatu organisasi.

4) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik dan nyaman mengakibatkan pegawai rajin dan semangat dalam bekerja, sebaliknya jika suasana kerja sangat tertekan maka akan membuat seseorang malas dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja.

Menurut Nitisemito (dikutip dari Abner Naa 2017) mengemukakan beberapa indikator bahwa lingkungan kerja terdiri atas 3 bagian yaitu:

1) Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas diartikan sebagai keadaan disekitar tempat kerja berupa fasilitas kerja pegawai yang digunakan sebagai bentuk kelengkapan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan bentuk pemicu utama yang berdampak pada kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman dapat membuat pegawai betah dalam bekerja. Sebaliknya jika suasana yang terjadi ditempat kerja tidak merasa aman dan nyaman maka pegawai akan merasa bosan dan tidak semangat dalam menjalankan tugasnya.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sangat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai. Memiliki rekan kerja yang pengertian, murah senyum, tidak menganggap bahwa rekan kerjanya adalah musuh, saling berbagi baik materi maupun pengetahuan dan saling membantu merupakan suasana kerja yang sangat bagus didalam lingkungan kerja dan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.1.2.3 Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri atas 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik .

- 1) Lingkungan kerja fisik diartikan sebagai keadaan fisik yang terdapat di sekitar seorang pegawai yang mampu mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada

di sekitar tempat kerja atau ruangan kerja yang bisa mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya menurut Sedarmayanti (dikutip Heri Supriyanto: M.Djudi Mukzam 2018)

- 2) Menurut Sedarmayanti (dikutip Heri Supriyanto : M.Djudi Mukzam 2018) menjelaskan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hubungan dengan atasan serta hubungan dengan bawahan maupun hubungan dengan rekan kerja.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi lingkungan kerja

Mangkunegara (dikutip dari Hendry Wijaya : Emi Susanty 2017) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

Faktor Lingkungan kerja fisik berupa:

1. Kebersihan

Salah satu yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan yang bersih sehingga menciptakan perasaan yang senang dan nyaman saat bekerja.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara sangat berpengaruh mengenai semangat kerja pegawai karena pertukaran udara yang baik itu menyehatkan serta menimbulkan kesegaran dalam diri pegawai.

3. Penerangan

Penerangan yang baik diruangan kerja yaitu yang tidak menyilaukan pegawai saat bekerja sehingga lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

4. Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja sangat tidak baik untuk pegawai karena mengganggu konsentrasi pegawai sehingga menghambat pekerjaan.

5. Temperatur

Temperatur yang dibutuhkan setiap pegawai berbeda-beda sehingga suatu organisasi harus memberikan temperature yang cocok untuk semua pegawai.

Faktor lingkungan kerja non fisik berupa:

1. Hubungan antara pegawai dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Hubungan antara pegawai dengan pegawai yang lain dapat menghasilkan hubungan yang baik untuk kelangsungan organisasi.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan baik dari luar maupun dari dalam diri sendiri sehingga semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi akan membuat seseorang ingin berusaha dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi adalah bentuk kemauan atau keinginan dalam diri seseorang yang memberi daya serta mengarahkan perilaku atau sikap untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan maksimal dalam area pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi menjadi dasar semangat dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya demi mencapai tujuan dari organisasi sehingga motivasi sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan atau kemauan yang muncul dari dalam diri seorang pegawai karena tersemangati, terinspirasi serta terdorong untuk melakukan aktifitas dengan baik, semangat, ikhlas, senang hati serta bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedarmayanti (2018) menyatakan “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong setiap pegawai yang secara langsung sadar untuk melakukan suatu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tidak yang pada dasarnya baik secara internal maupun eksternal baik yang positif maupun yang negatif.. Samsudin (dikutip dari Arianto, N:Kumiswan, H 2020). motivasi diartikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi pegawai atau suatu kelompok supaya semangat dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan. Sedangkan, menurut McDonald (dikutip dari Maryam Muhammad 2017) motivasi merupakan suatu bentuk dalam diri seseorang yang mengalami perubahan dalam diri seseorang untuk lebih percaya dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dari beberapa penjelasan parah ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi seseorang menjadi lebih baik dan semangat dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan.

2.1.3.2 Indikator motivasi

Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator-indikator motivasi yaitu :

1) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya.

2) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat pada organisasi tempat seseorang bekerja dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pegawai.

3) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu kondisi yang nyaman dan mendukung pekerjaan untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik.

4) Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan yaitu suatu bentuk penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh atasan atas hasil kerjanya.

Mangkunegara (dikutip dari Muhammad Andi Prayogi:M.Nursidin 2018)

terdapat beberapa indikator motivasi yaitu :

1) Kerja keras

Kerja keras adalah ketika seseorang berusaha dan memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya dalam bekerja.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan yaitu pengetahuan dan pengalaman yang luas sangat bermanfaat untuk pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki orientasi masa depan atau perencanaan yang baik maka akan mudah suatu organisasi untuk mencapai perusahaan karena diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Ketika seorang pegawai memiliki cita-cita atau impian dalam hidupnya maka akan memicu atau memotivasi untuk bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pegawai yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang baik.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Menyediakan dan Memahami informasi-informasi tentang perusahaan yang perlu diberikan kepada pegawai baru untuk dipelajari, sedangkan keseriusan tugas yaitu ketika seorang pegawai memiliki keseriusan yang tinggi dalam bekerja maka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

5) Usaha untuk maju

Ketika seseorang termotivasi ingin berusaha untuk maju kedepannya dan selalu menginginkan hasil yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

6) Ketekunan bekerja

Ketekunan dalam bekerja ketika seseorang giat dan merasa senang dalam bekerja tanpa merasa bosan atau malas dalam mengerjakan pekerjaannya.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Memiliki rekan kerja yang saling memberikan semangat serta saling peduli dapat membuat seseorang untuk termotivasi sehingga akan menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

8) Pemanfaatan waktu

Memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk bekerja dengan baik dan mampu menjalankan segala tugas serta tanggung jawab dalam tepat waktu.

2.1.3.3 Faktor-faktor motivasi

Saydam (dikutip dari Dirgahayu Erri: Nur Fajrin 2018) menyatakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu:

1) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang bisa memberikan pengaruh bagi pegawai. Dalam suatu organisasi sering terjadi masalah yang dialami oleh seorang pegawai termasuk malas kerja, sering mogok kurang memperhatikan tugas-tugas yang diberikan serta tidak memiliki simpati dan keharmonisan kepada rekan kerja maupun kepada organisasi. Langkah yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi adalah memberikan segala hak-hak mereka sesuai kesepakatan dan aturan yang berlaku agar kinerja yang dihasilkan baik.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi kepada pegawai. Dalam suatu organisasi yang termasuk dalam faktor ekstern yaitu segala fasilitas atau sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.4 Tujuan memberikan motivasi kepada pegawai yaitu:

1. Dapat meningkatkan semangat kerja dan gairah.
2. Dapat mengubah perilaku pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.
3. Dapat meningkatkan moral kerja pegawai.
4. Dapat meningkatkan prestasi kerja

5. Dapat meningkatkan disiplin kerja.
6. Dapat menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi.
7. Dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel		Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			(X)	(Y)		
1	Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg & Ika Ruhana (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Malang).	Lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Jenis penelitian penjelasan (explanatory research)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig.F < 5% (0,000 < 0,05).
2	Yoza Ariani Nasution & Zamhir Basem (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar	Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif	Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar

Lanjutan Tabel

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel		Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			(X)	(Y)		
						Kecamatan Kampar.
3	Abdul Hanafi & Zulkifli (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja, disiplin kerja & motivasi kerja	Kinerja pegawai	Metode <i>Survey</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT.ATB.
4	Muchammad Ressa Fariski (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai medis	motivasi kerja & lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Jenis penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai medis.
5	Apridani, Bambang Mantikei & Achmad Syamsudin (2021)	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang	Kompeten, lingkungan kerja & motivasi	Kinerja pegawai	Jenis penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja

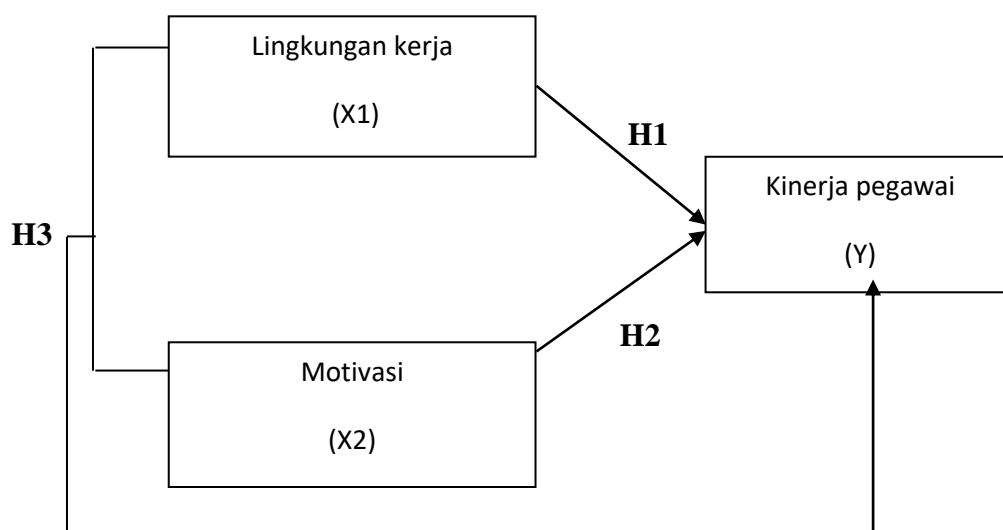
Lanjutan Tabel

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel		Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			(X)	(Y)		
						pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang
6	Nur Ratri Kurniasih & Palupiningdyah (2014)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit islam Banjarnegara	Motivasi & lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Jenis penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai rumah sakit islam Banjarnegara

Sumber : Hasil Pengolahan tahun 2022

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Motivasi

Y : Kinerja pegawai

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4 Hipotesis Penelitian

H1 =Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

H2 =Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

H3 =Lingkungan Kerja dan Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec,Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan campalagian kec. Campalagian kabupaten polewali mandar yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,754 dan nilai t-tabel sebesar 2,024 atau ($2,754 > 2,024$) dan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,009 dengan demikian signifikansi $0,009 < 0,05$ dan pada hasil uji regresi linear berganda diketahui koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,572 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,572 atau 57,2%, sehingga secara statistik dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian kec.campalagian kabupaten polewali mandar.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai

Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,826 dan nilai t-tabel sebesar 2,024 atau ($2,826 > 2,024$) dan nilai tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$) dan pada hasil uji regresi linear berganda diketahui koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,606 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,606 atau 60,6%, sehingga secara statistic dapat ditunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian kec.campalagian kabupaten polewali mandar.

3. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Dilihat dari hasil hipotesis uji F hitung sebesar 25,930 dan F tabel sebesar 3,252 atau ($25,930 > 3,252$) dan nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima, sehingga lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pegawai puskesmas perawatan campalagian kec.campalagian kabupaten polewali mandar. Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam

penelitian ini. Besarnya nilai Adjusted R Square membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Puskesmas Perawatan Campalagian

Puskesmas Perawatan Campalagian Kec.Campalagian Kabupaten Polewali Mandar disarankan untuk memberikan atau melengkapi fasilitas setiap ruangan yang baik untuk pegawai agar merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu disaranka juga agar peralatan medis atau alat-alat kesehatan dilengkapi dan diperbaharui serta disarankan selalu memotivasi pegawai agar semangat dalam bekerja. Selain itu disarankan juga agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan selalu mengevaluasi diri guna meminimalisir kesalahan serta meningkatkan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya yaitu :

- a. Bagi peneliti selanjutnya disaranka agar dapat mengembangkan penelitian.
- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). *Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang*. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82-88.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1-8..
- Asmarazisa, D. (2016). *Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pt. Bank BTN Batam*. *Jurnal Dimensi*, 5(2).
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Fachreza, S. M., & Abd Majid, M. S. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan Dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen ISSN, 2302, 0199*.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Ghozali .I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang, Undip
- Ginting, I. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Stabat Lama Kecamatan Wampu.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas*

Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 1(3), 209-219.

- Hendry Wijaya & Emi Susanty (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen, 2(1), 40-50.*
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 3(1), 27-36.*
- Karisma, N. (2020, januari). *Apa Saja Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Diperoleh juni 16, 2022, dari apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-pegawai:https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-pegawai*
- Kurniasih, N. R., & Palupiningdyah, P. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Management Analysis Journal, 3(1).*
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(1).*
- Muhammad, M. (2017). *Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. Lantanida Journal, 4(2), 87-97.*
- Naa, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance, 2(2), 167-176.*
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183*
- Nasution, Y. A., & Basem, Z. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 2(2), 87-93.*
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).*
- Rini, E. S., & Syaharuddin, S. (2018, December). *pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. In Forum Ekonomi (Vol. 20, No. 2, pp. 81-86).*

- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0*. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43-49.
- sunyoto, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-19. Bandung: Alfabeta, CV. ISBN: 979-8433-64-0.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. suka fajar pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.