

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI
SELATAN**



DIAN ADHE PUTRI

C01 18 356

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGARAI KANTOR KECAMATAN
DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI
SELATAN**



Dian Adhe Putri

C01 18 356

**Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat**

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Nursyam Anwar, S.E., M.Si.

NIDN : 0921077302

Pembimbing II

Nurwahyuni Syahrir, S.E., M.M.

NIP. 199308212022032021

Menyetujui,

Koordinator Program Studi



Erwin S.E., M.M

NIDN. 0003098909

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**DIAN ADHE PUTRI
C01 18 356**

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

Pada Tanggal .26.Oktober 2023 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr.Nursyam Anwar, S.E.,M.Si	Ketua	1) 
2. Nurwahyuni Syahrir, S.E.,M.M	Sekretaris	2) 
3. Magfirah, S.E.,M.Si	Anggota	3) 
4. Nur Qamariah S, S.Pd.,M.Pd	Anggota	4) 
5. Sri Utami Permata, S.E., M.M	Anggota	5) 

Telah disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.Nursyam Anwar.S.E., M.Si.


Nurwahyuni Syahrir, S.E.,M.M
NIP : 19930821

Mengesahkan,
Dean Fakultas Ekonomi




Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 196703251994032001

ABSTRAK

DIAN ADHE PUTRI, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Ibu Nursyam Anwar dan Ibu Nurwahyuni Syahrir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang, Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif yang melibatkan 44 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Duampanua dengan nilai signifikan 0.003, diterima. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Duampanua dengan nilai signifikan 0.001, diterima. Hipotesis ketiga (Uji F) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Duampanua dengan nilai signifikan sebesar 0.000, diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

DIAN ADHE PUTRI, *The Influence of the Work Environment and Job Satisfaction on the Performance of Employees at the Duampanua District Office, Pinrang Regency, supervised by Mrs. Nursyam Anwar and Mrs. Nurwahyuni Syahrir.*

This study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction on employee performance in the Duampanua District Office, Pinrang Regency. This study used descriptive research methods through a quantitative approach involving 44 respondents. Based on the results obtained from this analysis, it shows that the first hypothesis which states that the work environment has a significant effect on the performance of employees of the Duampanua sub-district office with a significant value of 0.003, is accepted. The second hypothesis which states that job satisfaction has a significant effect on the performance of employees of the Duampanua sub-district office with a significant value of 0.001, is accepted. The third hypothesis (Test F) which states that the work environment and job satisfaction jointly affect the performance of employees at the Duampanua sub-district office with a significant value of 0.000, is accepted.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kinerja merupakan salah satu isu aktual dalam instansi atau organisasi karena apapun instansi atau organisasinya, kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan instansi atau organisasi tersebut. Instansi atau organisasi yang efektif atau berhasil ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit instansi atau organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusianya yang kurang baik, dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan instansi atau kinerja instansi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Andini, 2023).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Akbar, 2018). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam instansi begitupun sebaliknya.

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain : kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, jabatan, kedisiplinan dan pendidikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang

harus diperhatikan oleh instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pradipta (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor financial dan non financial. Faktor financial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan faktor non financial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja (Trian, 2016). Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Dona, 2018). Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan menciptakan kepuasan kerja yang baik untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dan Hasiholan (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Searah dengan hasil penelitian Febianti dan Nurwulan (2022) yang menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama

lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang, lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi (Nur dkk, 2023). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada instansi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Beberapa penelitian mengarahkan perhatiannya pada kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Aini (2020) yaitu hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Kantor Kecamatan Duampanua merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat, kantor yang beralamatkan di jalan poros Pinrang - Pare Pare No.393, Bittoeng, Duampanua, Lampa

Kabupaten Pinrang merupakan salah satu dari dua belas kantor kecamatan yang terdapat di Kabupaten Pinrang. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dampanua, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, kondisi lingkungan kerja yang belum ideal masih ada di kantor Kecamatan Duampanua, serta pemenuhan kebutuhan pegawai yang belum sepenuhnya tercukupi sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang masih belum baik.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis tentang lingkungan kerja di kantor Kecamatan Duampanua, yaitu posisi kantor yang berada di pinggir jalan poros sehingga timbulnya suara bising yang disebabkan oleh kendaraan pengguna jalan kerap kali hal tersebut mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya, kurangnya penyejuk udara dalam ruangan yang mengakibatkan rasa panas tentunya dapat mengganggu kinerja pegawai, adanya beberapa kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi sehingga mengakibatkan timbulnya rasa kurang puas yang dirasakan oleh pegawai, serta adanya perasaan kurang puas atas apa yang mereka harapkan dengan kinerja yang mereka dapatkan.

Maka dari beberapa uraian teori diatas serta adanya hasil dari penelitian terdahulu, membuat peneliti tertarik dan merasa perlu melakukan penelitian apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Duampanua, sehingga peneliti mengangkat judul

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI SELATAN”

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua ?
- 1.2.2 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua ?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Duampanua
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Duampanua.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran sekaligus merupakan referensi untuk lebih mendalami dan menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih memperhatikan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan berdampak pada pencapaian visi dan misi instansi.
2. Penelitian yang dilakukan ini sangat diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Duampanua.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja instansi atau organisasi. Menurut Tambunan (2018) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, menurut Ferawati (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Suwondo, 2015). Dari pengertian menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi ataupun suasana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja atau kinerja yang maksimal.

2.1.1.2 Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nurhayati (2016) antara lain :

a. Warna

Warna merupakan salah satu indikator yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, ketenangan dan kegembiraan kerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang, apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penerangan

Penerangan tidak hanya tentang cahaya dari penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan dari sinar matahari, penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dalam melakukan pekerjaannya pegawai harus memiliki sistem penerangan yang baik agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diperkecil.

d. Pertukaran udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas akan dapat menjadi penyebab penurunannya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan- kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

e. Keamanan

Keamanan kerja merupakan indikator penting yang harus diperhatikan oleh instansi. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

f. Kebisingan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tentu memerlukan suasana yang mendukung, suasana bising yang bersumber dari suara-suara kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

g. Tata ruang

Dalam menata ruangan manajemen perlu untuk memperhatikan ruang gerak pegawai dalam melaksanakan tugasnya, penataan ruangan yang salah dapat menyebabkan pegawai tidak leluasa dalam bergerak, hal tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik.

2.1.1.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh instansi karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan instansi. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur- unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi atau organisasi yang akan

memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Dimana hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Suwondo dan Sutanto (2015) yang menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Hanafiah (2013) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hanafiah (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Pembayaran

Bayaran merupakan gaji atau upah yang diberikan oleh instansi atau organisasi. Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, faktor ini juga dapat mampu membuat pegawai merasa puas dan betah di tempat ia bekerja.

3. Kenaikan jabatan

Kenaikan jabatan merupakan hal yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Hal ini dirasa penting bagi pegawai dikarenakan pegawai akan semakin semangat dalam bekerja dan semakin puas dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja.

4. Pengawasan

Adanya pengawasan yang baik dari atasan yang dilakukan secara objektif dan efektif terhadap pegawainya dan sesuai dengan keadaan dilapangan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan pegawai dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Memiliki rekan kerja yang baik, suportif, memiliki rasa kerja sama yang tinggi terhadap pekerjaan, dan faktor lain yang memiliki dampak positif dapat memberikan rasa puas pegawai terhadap rekan kerja dan instansi.

2.1.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji / upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di One Way Production.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tanjung, 2017).

Londok ddk, (2019) mendefinisikan bahwa kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Widayati (2020) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Ikhsan (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu instansi atau organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.1.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan kemampuan pegawai terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh instansi atau perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan dasar bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang pegawai bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaann

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prasetya (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Jika seseorang memiliki banyak pengetahuan maka ia akan menghasilkan kinerja yang baik.

3. Rancangan kerja

Ketika suatu pekerjaan memiliki perencanaan yang baik, maka akan mempermudah pegawai untuk menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan.

4. Kepribadian

Kepribadian setiap individu memiliki karakter yang berbeda. Kepribadian bisa dilihat dari sikap dan perilaku yang dimiliki setiap orang atau individu.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dukungan atau dorongan dari seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan yang telah dibebankan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang dalam memimpin, mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Sikap seseorang dalam memimpin bawahannya untuk mencapai visi dan misi yang dituju.

8. Budaya Organisasi

Norma-norma atau kebiasaan yang dimiliki dan berlaku dalam suatu organisasi atau instansi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasinya.

10. Lingkungan kerja

Kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

11. Loyalitas

Kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat dia bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

13. Disiplin Kerja

Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pedoman dalam penelitian ini nantinya. Penelitian terdahulu akan disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai. Rizal Nabawi (2019)	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh.	1) menggunakan teknik analisis linear berganda. 2) meneliti variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta variabel dependen kinerja pegawai.	1). tidak meneliti variabel independen beban kerja. 2). responden Rizal (2019) yaitu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sedangkan responden peneliti adalah pegawai kantor kecamatan Duampanua.
2	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa) Nancy L. Pioh, Hendra Tawas (2016)	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh	1). meneliti variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen kinerja pegawai, 2). menggunakan responden pegawai kantor Kecamatan	1). Perbedaan dengan rencana penelitian tidak meneliti variabel independen kompensasi.

			positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.		
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Ackhriansya Ahmad Gani (2020)	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Pegawai	Hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara.	1). meneliti variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja pegawai.	1).rencana penelitian tidak meneliti variabel independen gaya kepemimpinan transformasional. 2).responden Ackhriansyah (2020) adalah perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang sedangkan responden peneliti adalah pegawai kantor Kecamatan Duampanua.
4	Pengaruh penempatan (<i>placement</i>) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang. Hakim Sugito Yusuf (2022)	1. Penempatan 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah penempatan tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pinrang dan hasil analisis lainnya, yaitu kepuasan kerja, menunjukan pengaruh dan hubungan yang kuat dan signifikan.	1). meneliti variabel independen kepuasan kerja, dan variabel dependen kinerja pegawai. 2). Dalam menganalisis data menggunakan program <i>statistical product and service solutions</i> (SPSS).	1). Perbedaannya rencana penelitian tidak meneliti variabel independen penempatan. 2).responden Hakim (2022) adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang responden peneliti adalah pegawai kantor Kecamatan Duampanua.

5	<p>Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama- sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<p>1).meneliti variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja.</p>	<p>1). Perbedaannya rencana penelitian tidak meneliti variabel independen disiplin kerja. 2). responden Diah dan Eddy (2015) adalah karyawan Bank sedangkan responden peneliti adalah pegawai kantor Kecamatan Duampanua.</p>
6	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Nahrin, Masdar Mas'ud, Mukhlis Sufri (2020)</p>	<p>1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1). melakukan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data 2). meneliti variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja pegawai.</p>	<p>1). Perbedaannya rencana penelitian tidak meneliti variabel independen kepemimpinan. 2).responden Nahrin, Masdar dan Mukhlis (2020) adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sedangkan responden peneliti adalah. pegawai kantor Kecamatan Duampanua</p>
7	<p>pengaruh seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT Karya Usaha Baru. Sari & Sugiyanto (2021)</p>	<p>1. Seleksi kerja 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja dan gaji</p>	<p>Hasil penelitiannya adalah seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji berakibat signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Usaha Baru.</p>	<p>1).melakukan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 2).meneliti Variabel independen kepuasan kerja, variabel dependen kinerja pegawai.</p>	<p>1). rencana penelitian tidak meneliti variabel independen seleksi kerja, motivasi dan gaji.</p>

8	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Adha, dkk (2019)	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Budaya kerja 4. Kinerja karyawan	Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, sedangkan lingkungan kerja dan budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	1).melakukan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 2).sama-sama meneliti Variabel independen lingkungan kerja, variabel Dependen kinerja pegawai	1). Rencana penelitian tidak meneliti variabel independen motivasi dan budaya kerja.
9	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaca Surabaya. Susanto (2019)	1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja 3. Disiplin kerja 4. Kinerja karyawan	Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaca Surabaya.	1).melakukan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 2). meneliti Variabel independen kepuasan kerja, variabel dependen kinerja pegawai.	1). rencana penelitian tidak meneliti variabel independen motivasi dan disiplin kerja
10	pengaruh motivasi kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Life Insurance. Hanafi & Yohana (2019)	1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja karyawan	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja	1).melakukan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 2).sama-sama meneliti Variabel independen kepuasan kerja, dan lingkungan kerja variabel dependen kinerja pegawai.	1).rencana penelitian tidak meneliti variabel independen motivasi kerja

2.3 Kerangka Berpikir

Instansi pemerintah adalah unsur penyelenggara pemerintahan pusat atau unsur penyelenggara pemerintahan daerah, pada dasarnya setiap instansi menginginkan atau mengharapkan kinerja yang baik dari tiap pegawainya. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Nuraieni, 2022).

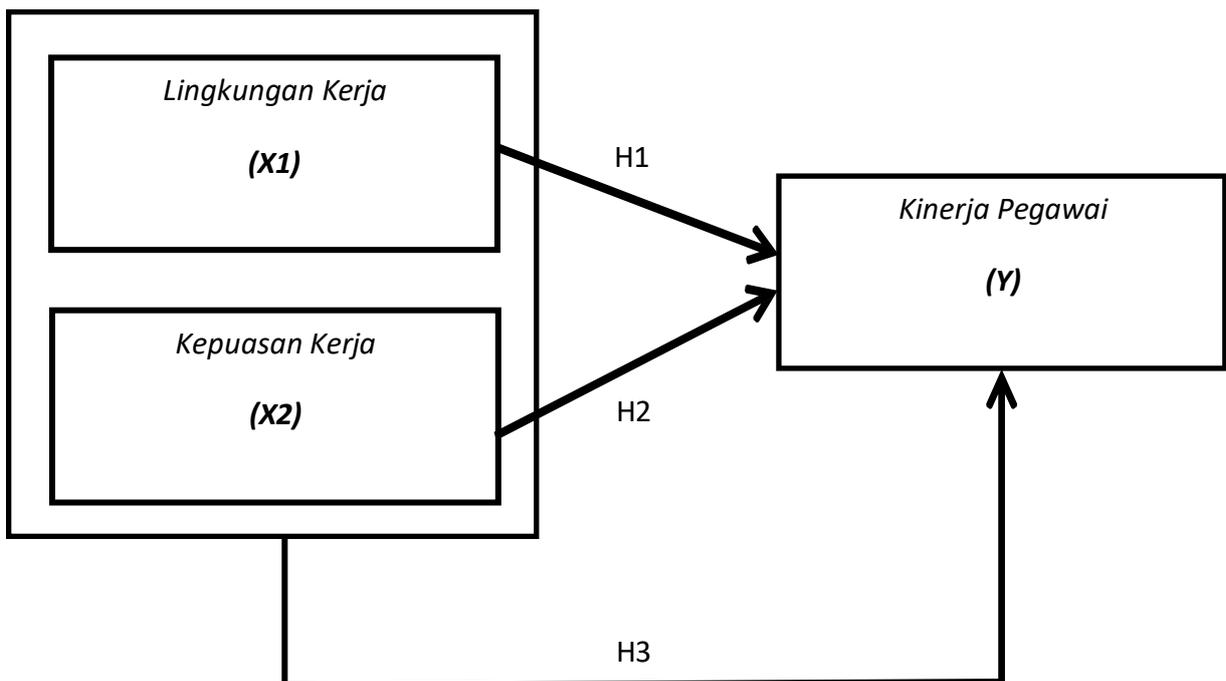
Kantor Kecamatan Duampanua merupakan salah satu instansi pemerintah daerah di Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak di bidang pelayanan terhadap masyarakat dan mempunyai tugas untuk membina desa dan kelurahan, kantor Kecamatan Duampanua merupakan suatu tempat dimana masyarakat dapat mengapresiasi keperluan penduduk, maksud dari keperluan penduduk adalah pelayanan publik dimana pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Di kantor Kecamatan Duampanua terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang baik yang dalam artian mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, 2 diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan apakah kinerja karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kerangka berpikir yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin melihat apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kerangka berpikir selanjutnya adalah ingin melihat apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan

variabel bebas yang masing-masing memiliki indikator. Indikator lingkungan kerja adalah warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan dan tata ruang (Syahrana, 2018). Indikator kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja (Robbins, 2009). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Dibawah ini merupakan skema gambar dari penjelasan kerangka berpikir di atas :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Maka dapat dikemukakan hipotesisnya sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Duampanua.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Duampanua.

H3: Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Duampanua.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Anidini, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. *Agora*, 5(2).
- Dona, E. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan Lbpp Lia Payakumbuh*. *Jurnal Kbp*.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*. Vol, 3(1).
- Febianita, T. N. A., & Nurwulan, L. L. (2022). *Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Pada Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Bandung Yang Terdaftar Di Ojk)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Agora*, 5(1).
- Gani, A. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- Hanafiah, M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ema (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26.
- Herliani, S., & Yustiana, I. (2016). *Hubungan Status Pekerjaan Dan Pendidikan Dengan Pengetahuan*. *Jurnal Obstretika Scientia* Vol, 4(1).
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. *None*, 2(1), 97055.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian*

Bisnis Dengan Spss. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Diagram Global Mandiri Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 9(1), 122-127.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19*. *Jesya* (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(2), 1528-1535.
- Nuraeni, Y. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk*. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 1-19.
- Nuraini, D. A. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja, Work Permit, Faktor Manusia, Dan Kecelakaan Kerja: Pendekatan Konseptual*. *Jim* (Jurnal Ilmu Manajemen), 6(2), 16-24.
- Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (2016). *Analisis Kepuasan Kerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan)*. *Pena Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 30(2), 1-12.
- Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Pradipta, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pt. Surya Pratama Transeperna* (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama).
- Prasetya, J. M. B. E. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama*.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Robbins, Stephen. P. (2009). *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 145-154.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri*. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 3(2), 181-191.
- Tambunan, A. P. (2018). *Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 175-183.
- Tanjung, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).
- Trian, R. R. (2016). *Komparatif Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Karawang* (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama).
- Ulfa, S. (2021). *Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Wahyudi, K. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros* (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk), 1(1), 15-25.
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran*. Journal Of Management, 3(3)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DIAN ADHE PUTRI, Lahir di Dusun Batri, Desa Kaballangan, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 3 September 2000, anak pertama dari tiga bersaudara yang merupakan Putri dari pasangan Bapak Hamka yang bertempat tinggal di Kaliorang, Provinsi Kalimantan Timur

dan Ibu Hj. Irma Sidang yang bertempat tinggal di Dusun Batri, Desa Kaballangan. Penulis memulai pendidikan di SD Negeri 39 Batri Pinrang dan selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 3 Duampanua pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2015. Setelah menempuh pendidikan selama 3 tahun di tingkatan menengah pertama penulis melanjutkan ke tingkatan menengah atas (SMA / MA) di Pondok Pesantren Manahilil Ulum Addariyah DDI Kaballangan dan selesai pada tahun 2018. Setamat dari MA DDI Kaballangan penulis melanjutkan kuliah di Universitas Sulawesi Barat pada tahun 2018 melalui jalur tes SBMPTN dan memilih jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sampai pada tahun 2023.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Ekonomi, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan”**.