



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan

Ahmad Noor¹, Teti Susliyanti Hasiu¹, Muhamad Ikhsan², La Ode Asrianto^{1*}, Zainur Zana¹

¹Prodi Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) IST Buton, Indonesia

²Prodi S-1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) IST Buton, Indonesia

*Korespondensi: asriantostikes@gmail.com

Info Artikel

Diterima 20
April 2024

Disetujui 27
Mei 2024

Dipublikasikan 30
Mei 2024

Keywords:
Lingkungan Kerja;
Motivasi Kerja;
Kinerja Pegawai

© 2024 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu survey analitik dengan menggunakan desain cross sectional study yang merupakan jenis penelitian ini berusaha mempelajari dinamika hubungan variabel independen dan variabel dependen yang diteliti sekaligus pada satu waktu yang bersamaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 17 responden. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 17 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat. Dari hasil penelitian ini responden mengatakan bahwa sebagian besar tidak setuju bahwa pencahayaan yang ada diruangan nyaman untuk mata. Sebagian besar responden merasa bahwa intensitas cahaya matahari membuat silau, hal ini disebabkan karena sebagian ruangan belum memiliki horden jendela, sehingga mengganggu pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB dengan nilai $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ di Kabupaten Buton Selatan dan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB dengan nilai $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ di Kabupaten Buton Selatan.

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on the performance of DPPKB employees in South Buton Regency. The type of research used is an analytical survey using a cross sectional study design, which is a type of research that seeks to study the dynamics of the relationship between the independent variable and the dependent variable being studied at the same time. The number of samples in this research was 17 respondents. Primary data was obtained by distributing questionnaires to 17 respondents. The sampling technique used was total sampling. The data analysis used is univariate and bivariate analysis. From the results of this research, respondents said that the majority did not agree that the lighting in the room was comfortable for the eyes. Most respondents felt that the intensity of sunlight caused glare, this was because some rooms did not have window curtains, so it disturbed employees while working. The results of the research show that there is an influence of the work environment on the performance of DPPKB employees with a value of $p = 0.006 < \alpha = 0.05$ in South Buton Regency and there is an

influence of the work environment on the performance of DPPKB employees with a value of $\rho = 0.006 < \alpha = 0.05$ in Buton Regency South.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019). Kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Tanjung et al., 2022).

Kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan salah satu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan inti perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan, mengkondisikan lingkungan kerja, menerapkan disiplin kerja dan pemimpin yang efektif sehingga mereka akan lebih giat bekerja untuk menjalankan tanggung jawabnya (Negoro, 2019).

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Soedarso, 2018).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan. Dengan adanya hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta adanya dukungan dari sarana dan prasarana yang ada di organisasi maupun perusahaan maka akan membawa dampak yang positif bagi karyawan (Negoro, 2019).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, termasuk menyediakan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam beraktivitas, sehingga kondisi material dan immaterial tercukupi maka efisiensi kerja akan meningkat. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan tingkat efisiensi yang tinggi (Azhari, 2022).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Harahap & Khair, 2019). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian Farisi & Utari (2020), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerjanya itu baik maka kinerja pegawai akan baik pula. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya kurang baik maka kinerja pegawai juga akan kurang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Maharani, dkk (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, dkk (2021), dan Jufrizen & Sitorus (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Buton Selatan, penulis menemukan adanya fenomena ataupun masalah yang terjadi yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif dirasakan pegawai serta fasilitas yang kurang memadai seperti pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan maksimal. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu jenis survey analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study* yang merupakan jenis penelitian ini berusaha mempelajari dinamika hubungan variabel independen dan variabel dependen yang diteliti sekaligus pada satu waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2018). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/ subjek yang memiliki

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan Tahun 2023 dengan jumlah yaitu 17 orang. Menurut Sugiyono(2018), sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling* dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yaitu sebanyak 17 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, dan analisis data dengan analisis univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *chi-square* dengan taraf signifikan $p < (\alpha = 0,05)$.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh sampel sebanyak 17 responden. Hasil penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Umur Responden

Umur	Jumlah	%
36-41	8	47,1
42-47	5	29,4
48-53	2	11,8
54-59	2	11,8
Total	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Klasifikasi umur diperoleh kelompok umur terbanyak umur 36-41 tahun yaitu 8 orang (47,1%) dan terendah umur 48-53 tahun dan 54-59 tahun yaitu 2 orang (11,8%).

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	6	35,3
Perempuan	11	64,7
Total	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Klasifikasi jenis kelamin diperoleh jenis kelamin terbanyak perempuan yaitu 11 orang (64,7%) dan terendah laki-laki yaitu 6 orang (35,3%).

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	%
D-III	4	23,5
S1	10	58,8
S2	3	17,6
Total	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Klasifikasi pendidikan diperoleh yang memiliki pendidikan terbanyak Sarjana (S1) yaitu 10 orang (58,8%) dan terendah Magister (S2) yaitu 3 orang (17,6%).

Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Lingkungan Kerja Responden

Lingkungan Kerja	Jumlah	%
Baik	4	23,5
Kurang	13	76,5
Total	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Klasifikasi lingkungan kerja diperoleh yang memiliki lingkungan kerja terbanyak kurang yaitu 13 orang (76,5%) dan terendah baik yaitu 4 orang (23,5%).

Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Motivasi Kerja Responden

Motivasi Kerja	Jumlah	%
Baik	8	47,1
Kurang	9	52,9
Total	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Klasifikasi motivasi kerja diperoleh yang memiliki motivasi kerja terbanyak kurang yaitu 9 orang (52,9%) dan terendah baik yaitu 8 orang (47,1%).

Tabel 6. Distribusi Kinerja Pegawai Responden

Kinerja Pegawai	Jumlah	%
Baik	6	35,3
Kurang	11	64,7
Total	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Klasifikasi kinerja pegawai diperoleh yang memiliki kinerja pegawai terbanyak kurang yaitu 11 orang (64,7%) dan terendah baik yaitu 6 orang (35,3%).

Tabel 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKB

Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai				Total		p-value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	4	100	0	0	4	100	0,006
Kurang	2	15,4	11	84,6	13	100	
Total	6	35,3	11	64,7	17	100	

Sumber: *Data Primer, 2023*

Lingkungan kerja baik dari 4 responden serta memiliki kinerja baik yaitu 4 orang (100%) dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 0% sedangkan dari 13 responden dengan lingkungan kinerja kurang serta memiliki kinerja baik yaitu 2 orang (15,4%) dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 11 orang (84,6%). Hasil uji statistik dengan menggunakan *nilai Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan.

Tabel 8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKB

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total	p-value
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Baik	6	75,0	2	25,0	8	100
Kurang	0	0	9	100	9	100
Total	6	35,3	11	64,7	17	100

Sumber: *Data Primer, 2023*

Motivasi kerja baik dari 8 responden serta memiliki kinerja baik yaitu 6 orang (75%) dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 2 orang (25%) sedangkan dari 9 responden dengan motivasi kinerja kurang serta memiliki kinerja baik yaitu 0% dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 9 orang (100%). Hasil uji statistik dengan menggunakan *nilai Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,002 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKB

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Soedarso, 2018).

Hasil penelitian diperoleh dari 4 responden dengan lingkungan kerja baik serta memiliki kinerja baik yaitu 4 orang (100%) dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 0% sedangkan dari 13 responden dengan lingkungan kinerja kurang serta memiliki kinerja baik yaitu 2 orang (15,4%) dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 11 orang (84,6%). Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja pegawai akan kurang baik juga. Dari hasil penelitian ini responden mengatakan bahwa sebagian besar tidak setuju bahwa pencahayaan yang ada diruangan nyaman untuk mata. Sebagian besar responden merasa bahwa intensitas cahaya matahari membuat silau, hal ini disebabkan karena sebagian ruangan belum memiliki horden jendela, sehingga mengganggu pegawai dalam bekerja. Selain itu juga responden merasa bahwa suasana ditempat kerja tidak cukup nyaman karena suara bising. Responden juga merasa bahwa suhu udara diruangan tempat bekerja tidak nyaman karena AC diruangan tidak lagi berfungsi dengan baik sehingga responden merasa kepanasan dalam bekerja. Responden sebagian besar mengatakan bahwa tata letak ruangan kerja tidak cukup luas sehingga ruang gerak yang diperlukan tidak memadai. Selain itu juga bahwa cat pada dinding diruangan kerjanya tidak nyaman dipandang mata. Terkait dengan keamanan sebagian besar responden mengatakan bahwa keamanan barang yang ditinggal diruangan kerja tidak terjaga dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan. Dengan adanya hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta adanya dukungan dari sarana dan

prasarana yang ada di organisasi maupun perusahaan maka akan membawa dampak yang positif bagi karyawan (Negoro, 2019).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, termasuk menyediakan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam beraktivitas, sehingga kondisi material dan immaterial tercukupi maka efisiensi kerja akan meningkat. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan tingkat efisiensi yang tinggi (Azhari, 2022).

Menciptakan suasana kerja yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan nyaman. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *nilai Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Farisi & Utari, 2020), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerjanya itu baik maka kinerja pegawai akan baik pula. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya kurang baik maka kinerja pegawai juga akan kurang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKB

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Harahap & Khair, 2019).

Hasil penelitian diperoleh dari 8 responden dengan motivasi kerja baik serta memiliki kinerja baik yaitu 6 orang (75%) dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 2 orang (25%) sedangkan dari 9 responden dengan motivasi kinerja kurang serta memiliki kinerja baik yaitu 0% dan yang memiliki kinerja kurang yaitu 9 orang (100%). Dari hasil ini terlihat bahwa motivasi kerja baik dapat menghasilkan kinerja baik pula dan sebaliknya jika motivasi kurang juga dapat menghasilkan kinerja kurang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk

memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak serta berbuat untuk membawa ke arah yang lebih baik.

Hasil ini diperoleh bahwa sebagian besar responden merasa kurang setuju dengan gaji yang ditetapkan instansi sesuai dengan pekerjaan. Sebagian besar responden merasa kurang setuju mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan. Sebagian besar responden merasa tidak aman selama melakukan pekerjaan. Sebagian besar responden merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sebagian besar responden merasa atasan kurang memberikan reward saat menyelesaikan pekerjaan melebihi target. Selain itu sebagian besar responden mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi kepada pegawai serta kurang mampu menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi baik, maka akan memiliki kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan kinerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan tempat kerjanya untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *nilai Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,002 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB di Kabupaten Buton Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, dkk (2021), dan Jufrizen & Sitorus (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Maharani, dkk (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan, analisis, hingga interpretasi data, maka disimpulkan sebagai berikut: 1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB dengan nilai $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ di Kabupaten Buton Selatan; 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB dengan nilai $p = 0,002 < \alpha = 0,05$ di Kabupaten Buton Selatan.

Daftar Pustaka

- Azhari, M. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkkbn Sumatera Utara*.
- Faidha, F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Di BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(1), 26-42.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69–88.

- Jufrizen, Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Negoro, R. R. Y. A. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta)*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15–25.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Supit, M., Rawis, J. A., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. (2021). Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 87-107.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121–137.
- Togatorop, S. F. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di CV Sentral Anugerah Clari* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.