

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIl KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Andri
andrislw@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the work environment and motivation on employee performance at the Department of Population and Civil Registry Parigi Gunung District. So the objectives to be achieved in this study are: 1) to find out whether the work environment influences employee performance at the Population and Civil Registration Office in Parigi Moutong Regency. 2) to find out whether motivation influences employee performance at the Population and Civil Registry Service in Parigi Moutong Regency. 3) to find out whether the work environment and motivation affect the performance of employees at the Population and Civil Registration Service in Parigi Moutong Regency. The results of this study indicate that: 1) the work environment influences the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Parigi Moutong Regency. 2) Motivation affects the performance of employees at the Population and Civil Registry Office of Parigi Moutong Regency. 3) the work environment and motivation jointly affect the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Parigi Moutong Regency.

Keywords: work environment, employee motivation and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Parigi Mountong. Maka tujuan yang akan di capai pada penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten parigi moutong. 2) untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten parigi moutong. 3) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten parigi moutong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. 3) lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Perkembangan organisasi salah satu faktornya adalah sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut. (Fitri, Salfadri, & sunreni, 2021) mengemukakan bahwa bertumbuhnya dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya

manusia. Dan karena itu sumber daya manusia adalah aset yang harus dikembangkan secara efektif dan efisien sehingga terwujudnya sebuah kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang di maksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang memotivasi dan bisa memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, Khususnya dalam hal kinerja karyawan, Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan

Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kepribadian didalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai dan terciptanya visi dan misinya melalui karyawan. Maka dari itu, untuk memberikan motivasi kepada karyawan pimpinan perusahaan sebelumnya harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para kinerja dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti bahwasanya memberikan gaji yang sesuai dengan standard dan otomatis akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya (Arianto, & Kurniawan, 2020).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam suatu perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberi ruang gerak dan peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah adalah salah satu sumber daya yang dalam suatu organisasi di samping sumber daya manusia yang lain.

Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian sebuah prestasi kerja pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai Negeri Sipil yang di lakukan berdasarkan prestasi kerja serta sistem karir yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja oleh pejabat penilai yang dilakukan setiap tahun sekali selama satu cara yang dapat ditempuh sebuah organisasi dalam mengupayakan peningkatan kinerja karyawan diantara lain dapat melalui pendidikan dan pelatihan. Pemerintah memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah menimbulkan stres, ketidakaktifan, keterlambatan, dan sebaliknya bagi karyawan. Jika lingkungan kerja sehat, karyawan tentu akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih mudah berkonsentrasi, sehingga mereka akan bekerja lebih cepat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Lingkungan kerja dalam hal ini seperti

pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dll. Organisasi harus mampu menyediakan hal tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Risal, 2022).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja baik. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif. (Setiawati, Destika, Ramadhoni, & F Sanjaya, 2020) Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah karyawan. Adanya standar kualitas pegawai akan menjadi acuan bagi masing-masing karyawan dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan serta tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Dan oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kinerja, perlu kita perhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengarah pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan tersebut, tentunya harus segera diatur agar para pimpinan dan bawahan pada instansi dapat melakukan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong yang merupakan salah satu dari beberapa kantor pemerintahan yang terletak di wilayah Kabupaten Parigi Moutong yang memberikan pelayanan masyarakat dalam bidang administrasi Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil baik dari dalam maupun dari luar Parigi Moutong pada umumnya di bidang pelayanan pendaftaran penduduk pencatatan sipil.

Berdasarkan hasil pengamatan yang terjadi mengenai lingkungan kerja dan motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, peneliti melihat fenomena. Kondisi lingkungan kerja yang belum ideal seperti pengaturan jarak antar meja yang kurang sehingga karyawan tidak leluasa dalam bekerja, sistem pencahayaan yang kurang optimal sehingga dalam melaksanakan tugas sering mengalami kelelahan mata, ruangan kantor yang kurang luas karena banyaknya dokumen yang disimpan, pelayanan yang tidak tepat waktu, dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai. dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyerahkan dokumen kepada pemohon.

Selain itu dari hasil pengamatan juga terjadi mengenai pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak. Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong maka penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam suatu organisasi pemerintah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan mengangkat kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja akan

dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan dengan itu apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat memicu menurunkannya motivasi dan semangat kerja serta akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan

Menurut (I'tamara & Hadi, 2021) Mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana pekerjaan karyawan yang memengaruhi kinerja mereka, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja. (parashakti, fahlevi, ekhsan, & hadinata, 2020) menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan saat menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dengan fasilitas lengkap, serta hubungan harmonis antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, jika lingkungan kerja buruk dan tidak dapat memenuhi kebutuhan maka dapat mengganggu konsentrasi dan keharmonisan antar karyawan serta memengaruhi efisiensi kerja.

Menurut (Cahya, Ratnasari, & Putra, 2021) Mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan Lingkungan kerja adalah sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas dan juga suatu alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta dan didukung oleh sarana dan prasarana memadai yang berada di tempat kerja akan menimbulkan dampak positif bagi karyawan, yang berkerja sehingga prestasi meningkat

Menurut (Radyah, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik. adalah lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

1. Tata ruang kerja yang tepat dalam Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja ditetapkan ditempat yang cukup untuk melakukan pekerjaan atau tugas.
 2. Cahaya dalam ruangan yang tepat.
 3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat
 4. Suasana dalam kerja diperusahaan.
 5. Keamanan kerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi adanya kaitan dengan hubungan kerja, maupun hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, atau dengan hubungan bawahan lingkungan non fisik, Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi keadaan lingkungan kerja non fisik, semisalnya adanya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dan kinerja yang lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa sangat nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan para kinerja pun otomatis akan meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. dalam struktur kerja merupakan sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan pada kinerja memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab dalam kerja, yaitu sampai dimana pekerja merasakan bahwa pekerjaan paham dengan tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, merupakan sampai dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, merupakan sampai dimana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, merupakan sampai dimana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman bekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis di Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan dengan begitu saja, terkadang organisasi hanya mendahulukan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitupun kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

2. Motivasi.

Menurut Sutrisno (2019:146) Motivasi iyalah suatu factor yang membantu seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor mebantuh perilaku seseorang. Menurut Kasmir (2019:190) mengemukakan bahwa Motivasi adalah sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan hal yang baik Penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Alfiah (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi pada seseorang bertujuan untuk mengemebalikan semangat kerja untuk dapat meningkatkan semangat kerja seseorang, sehingga untuk kedepannya memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi, dan dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam sebuah organisasi akan tercapai. Dari definisi-definisi di atas dapat bahwa saya simpulkan bahwa motivasi iyalah suatu dorongan yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar tercapainya tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2013:150) bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu, motivasi positif dan motivasi negative yaitu:

- a. Motivasi positif, yaitu proses untuk memengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara menawari sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan menjadi karyawan tetap.
- b. Motivasi negatif, yaitu proses untuk memengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teguranteguran, ancaman akan di PHK atau ancaman diturunkan pangkatnya jika kinerja orang yang bersangkutan dinilai buruk.

Dalam melaksanakan motivasi baik, manajemen sumber daya manusia mempunyai metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Tentang metode motivasi diantaranya:

- a. Motivasi langsung (direct motivation), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, motivasi ini sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja dan kelancaran tugas. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk memberikan semangat seorang karyawan, sehingga produktifitas kerja dapat mengalami peningkatan

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut penelitian wSunyoto (2013, p.13-17) dalam (Firdauzi & Ayuni, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- a. Promosi
 - b. Prestasi kerja
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Penghargaan
 - e. Tanggung jawab
 - f. Pengakuan
 - g. Keberhasilan dalam bekerja
3. Kinerja

Kinerja karyawan sering dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, yang dimana karyawan bawasanya dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi yang suda di tetapkan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Wahyuni & Budiono, 2022) Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan selama menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang suda diberikan perusahaan sedangkan menurut (Sitinjak, 2021). Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja individu secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu yang diukur dari tugas yang suda diberikan, dan dilakukan dengan membandingkan target, ketepatan waktu, standar kerja, atau kriteria tertentu yang suda disepakati. Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan dengan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan sebua pe kerjaan dengan baik yang suda di tetapkan dalam organisasi

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka yang dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. semisalnya beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk mejalngkan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi di setiap organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mejalangkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam melakukn sebua bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam (AKBAR, 2018) yaitu :

- a Motivasi
- b Kepuasan kerja
- c Tingkat stres
- d Kondisi pekerjaan
- e Sistem kompensasi
- f Desain pekerjaan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu bubungan yang bersifat sebab akibat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metoda penelitian kuantitatif merupakan metoda survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, contohnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019:15).

bahwa asosiatif kausal merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja X1 Motivasi X2 Sedangkan kinerja karyawan sebagai Y.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada pihakpihak yang bersangkutan seperti karyawan dinas kenpendudukan dan catatan sipil kabupaten parigi moutong. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur untuk mendapatkan informasi yang harus digali dari pada karyawan.

2. Angket (*kuesioner*)

Penelitian menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pemilihan teknik kuesioner (angket) dalam penelitian ini bertujuan agar data yang diperoleh akurat dan efisien (Sugiyono, 2019).

E. Hasil

Dinas kendumudukan dan pencatatan sipil kabupaten parigi moutung dibentuk berdasarakan peraturan no 10 tahun 2014 tentang kependudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas kependudukan dan pencataan sipil kabupaten parigi moutung yang berlokasi di jalan kampali No 04 parigi, kabupaten parigi moutung. Dari hasil olah data dan disandingkan dengan teori maka didapatkan kesimpulan bahwa variable lingkungan kerja dan motivasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk itu maka dalam dinas kependudukan dan pencataan sipil kabupaten parigi moutung hendaknya menjaga agar lingkungan kerja tetap kondusif, nyaman dan aman sehingga kinerja para aparatur negara dapat ditingkatkan. Begitu juga motivasi bagi para aparatur negara yang bekerja di dinas tersebut untuk bisa ditingkatkan.

F. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi kerja
 - a. Diharapkan instansi dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan cara pemerhatian hubungan kerja antar karyawan agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.
 - b. Diharapkan instansi dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan apresiasi berupa penghargaan khusus atau *reward*, sehingga menimbulkan dorongan dari dalam diri sendiri untuk bekerja dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Variabel yang dapat digunakan misalnya stress kerja, budaya organisasi, kompensasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan

Daftar Pustaka

Akbar, S. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. ilmu administrasi negarah dan bisnis, 1-17.

- Apriliyani, Y., & Sukamto, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21.
- Arianto,, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 313.
- Arista, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfoof Indonesi*. Jurnal Mitra Manajemen, Vol. 4, No. 7, 10741087.
- Bangun, W., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. t., & Putra, y. p. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Umkm Buah Baruh Oline (bbo) Di Gamping Yogyakarta)*. jurnal bingkai ekonomi ol. 6, No. 2., 71-83.
- Fitri, Y. r., Salfadri, & Sunreni. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang*. Jurnal Matua, Vol. 3, No. 1, 197-207.
- Firdauzi, M. P., & ayuni, r. f. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1-12.
- H. Djaali, P. (2020). *metodologi penelitian kuantitatif*. jakarta timur: PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18, Rawamangun jakarta timur.
- Hakim, & Alfiyah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Cilacap*. jurnal ecoment global, 55-64.
- Hasan, Radlyah. (2020). *pengaruh kerja di PTKIN*. manado: CV. Istana Agency.
- Hasibuan, M.S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. umi Aksara, Jakarta
- I'tamara, I., & Hadi, K. H. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 931-939.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magentan Mt Haryono 01*. ournal of Economics and Business Research, 217-232.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magentan Mt Haryono 01*. ournal of Economics and Business Research, 217-232.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. widya cipta : sekretari dan manajemen Vol II, No. 1,, 32-39.
- Malila, ASQ., 2016, *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja. Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Metode SEM* (Studi Kasus PT. Latif kitto Mahesa Malang), Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1, 60-74.
- parashakti, d. r., fahlevi, m., ekhsan, m., & hadinata, a. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kesehatan*. Kemajuan dalam Riset Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen, 135, 259-267
- Prastyo i.d.,& Saantoso, b. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Trehadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timunr*. Al- Kharaj: juernal ekonomi, keuangan & bisnis Syaria, 513-528
- Risal, T. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Accumulated Journal, 224-237.
- Safitri, D. E. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. jurnal dimensi, 240-248.

- Sutrisno, D., & Ratnaningsih S. Y. (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 395 - 414.
- Setiawati, S., Destika, Ramadhoni, R. M., & F Sanjaya, V. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung* . Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 2621-7937 Vol 6, No 2,.
- SM, C., & Haryati, R. A. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum*. widya cipta, 61-70.
- Sujarweni, V. (2021). *Spss Untuk Penelitian*. yogyakarta : jl. wonosari Km 6, Demblaksari RT 4, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta,.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Sugiono (2019). *Metode penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). *Pengaruh Lngkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen Volum