

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS

Fitri Wahyuni S<sup>(1)</sup>, Ahiruddin<sup>(2)</sup>

Universitas Sang Bumi Rua Jurai<sup>(2,4)</sup>

\* email korespondensi: [fitriwahyuni1233@gmail.com](mailto:fitriwahyuni1233@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus.. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 27 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus, dengan tingkat pengaruh sebesar 82,1 persen

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja , Kinerja

**Abstract.** The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Tanggamus Regency Regional Financial Management Agency. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 27 respondents. Based on the results of data analysis, a hypothetical answer was found, namely: There is an influence of the Work Environment and Work Motivation together on Performance in the Regional Financial Management Agency of Tanggamus Regency, with an influence level of 82.1 percent

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation, Performance

---

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini, instansi harus mempunyai keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik. Kinerja yang baik hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Kriteria pegawai seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan lingkungan kerja (Muzaki et al. 2023). Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Wiraharja 2022).

Suatu keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan setiap kegiatan inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi menurut Luthans dalam jurnal Aryo adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Primanda and Azzuhri 2013). Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan

keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Untuk itu sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau *rewards* serta fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Fenomena yang terjadi dalam hal ini, Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tanggamus sudah cukup baik dalam hal pemberian motivasi kerja kepada pegawainya. Namun dalam memberi motivasi kerja kurang adanya dorongan atau dukungan dari organisasi itu sendiri. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai di Kantor BPKD Kabupaten Tanggamus.

Pengelolaan keuangan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menjamin agar sumber-sumber daya finansial yang dimiliki dan ada di daerah dapat dimanfaatkan secara baik sesuai dengan aturan yang berlaku untuk kepentingan masyarakat. Adapun tujuan Badan Pengelola Keuangan Daerah Periode 2018- 2023 adalah:

1. Meningkatkan Pendapatan Daerah secara optimal demi kemajuan Pembangunan Daerah
2. Meningkatkan Pengelolaan Administrasi Keuangan dengan Baik dan Profesional secara Akuntabel dan Transparan

Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran

keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Dan dari Kinerja Instansi Pemerintah disini dapat diketahui gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari Visi, Misi, dan Strategi Instansi Pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus dinilai masih rendah yang terlihat pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pada tahun 2021 rata – rata hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2022 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 76,83%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi. Beberapa pegawai merasa motivasi yang diberikan masih kurang untuk menunjang pekerjaan. Seperti pemberian fasilitas yang kurang memadai seperti computer, Jaringan Internet dan Server yang sering mengalami kerusakan sehingga menjadikan pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pengawasan dari atasan yang membuat pegawai tidak bersemangat untuk bekerja, tidak bersemangatnya atau kurangnya motivasi pegawai yang tinggi tidak sesuai dengan keinginan instansi yang menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (sukmawati anita, Sundari Sri, and Pakpahan Marisi 2024). Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus. Misalnya dengan melengkapi fasilitas yang ada seperti adanya ruang pelayanan yang nyaman, jaringan internet yang mendukung, Komputer, serta dengan lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai dengan diadakannya karya wisata serta pengarahan-pengarahan langsung dari atasan kepada bawahan. Namun demikian terjadinya ketidakarmonisan dengan rekan-rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Selain Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Perjanjian kinerja menciptakan tolak ukur kinerja sebagai evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah. Kepala Daerah dapat melakukan supervisi yang diperlukan untuk mengambil tindakan dalam rangka penilaian terhadap keberhasilan berupa penghargaan dan juga sanksi terhadap kegagalan. Perjanjian Kinerja Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus Tahun 2022 disesuaikan dengan Rencana Kerja

Tahun 2022. Adapaun sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus Tahun 2018-2023 dibagi dalam 4 (empat) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 55 (lima puluh lima) sub kegiatan untuk mendukung 3 (tiga) sasaran strategis

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus yang dilaksanakan pada Tahun 2022 kemudian dituangkan dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Tahun 2022 serta Perjanjian Kinerja tahun 2022, data realisasi target pencapaian indikator kinerja dari keseluruhan sasaran strategis yang direncanakan adalah sebagai berikut :

Selain hasil capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja tahun 2022 yang telah diuraikan di atas dalam laporan ini disebutkan pula capaian kinerja yang dapat diukur dari hasil pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus yang mendapat penghargaan selama tahun 2021 adalah Opini BPK terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus Wajar Tanpa Pengecualian.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan dan terus menerus mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Kurniawan 2019).

Sejalan dengan itu bahwa menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 41,6% (Josiah 2020). Kemudian diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi

sebesar 57,1 persen (Damayanti, Habe, and Kawuluan 2022)

Berdasarkan uraian di atas dimana Capaian kerja sudah sesuai dengan target, namun masih terlihat adanya fenomena motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus”**.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono 2017).

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Pegawai di locus penelitian ini adalah sebanyak 108 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Suharsimi Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode

sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel 25% dari seluruh Pegawai yaitu 27 orang pegawai (Arikunto 2012).

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebarkan instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan di atas, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut :

Observasi Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, secara faktual di lokasi penelitian.

Dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain .

Kuesioner / angket Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui .

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dapatkan hasil sebagai berikut :

### Uji Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Uji Hipotesis Motivasi Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.319	3.729		-.086	.932
	Motivasi Kerja	.985	.097	.898	10.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  10.181. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703, maka  $t_{hitung}$  10.181 >  $t_{tabel}$  1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang

menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

adalah  $Y = -0.319 + 0.985 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.985 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.798	1.795

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,898 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,806 \times 100\% = 80,6\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel

Kinerja (Y) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.365	3.755		.896	.379
Lingkungan Kerja	.886	.097	.877	9.132	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  9.132. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703, maka  $t_{hitung} 9.132 > t_{tabel} 1.703$  sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah  $Y = 3.365 + 0.886 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus sebesar 0.886 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.760	1.956
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,877 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,769 \times 100\% = 76,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus

sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.603	2	170.301	55.130	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.138	24	3.089		
	Total	414.741	26			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 55.130 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,354 maka Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama

terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6

Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.806	1.758

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,906 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R<sup>2</sup> = 0,821 x 100% = 82,1%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja sebesar 82,1% dan sisanya sebesar 17,9% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 7  
Perhitungan Regresi Berganda Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	-.312	3.650		-.086	.933
Lingkungan Kerja	.330	.228	.326	1.445	.161
Motivasi Kerja	.654	.248	.596	2.639	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = -0.312 + 0,654 X_1 + 0,330 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,330 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,654 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> = 0,330 lebih kecil daripada koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,654 . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel

Motivasi Kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus.

## Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,877 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Lingkungan Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar  $= 9.132 > t_{tabel}$  1.703. Besarnya koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 76,9%. Dengan persamaan regresi Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah sebesar  $Y = 3.365 + 0.886 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus sebesar 0.886 point. Hal ini memberikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja (Y) pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus sebesar 0,898 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  10.181  $>$   $t_{tabel}$  1.703. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap

Kinerja (Y) adalah 80,6%. Untuk model persamaan Motivasi Kerja regresinya adalah  $Y = -0.319 + 0.985 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.985 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 55.130 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,354. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,906 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus, sebesar 82,1% dan sisanya sebesar 17,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damayanti, Shinta Dewi, Hazairin Habe, and Bovie Kawuluan. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II* (September): 200–206. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21990%0Ahttps://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/21990/13606>.

- Josiah, Trisnowati. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat.” *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6(1): 53–60.
- Kurniawan, Ferdi. 2019. “PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ferdy.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 5(03): 241–55.
- Muzaki, Feri Ihsan et al. 2023. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja.” *Greenomika* 5(1): 52–60.
- Primanda, Aryo, and Misbahuddin Azzuhri. 2013. “Engaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik Aryo.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* (4): 6.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- sukmawati anita, Sundari Sri, and Pakpahan Marisi. 2024. “Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) Anita.” *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(1): 239–48.
- Wiraharja, I Putu Gede Satria. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Melali MICE Bali.” *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)* 1(2): 124–31.