

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At The Regional Finance Agency (BKD) Office Of Seluma Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma

Muhammad Idza Al Fitrah ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Yun Fitriano ³⁾
^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: ¹⁾ midzaalfitrah@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2025]
Revised [01 Juli 2025]
Accepted [10 Juli 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Work Motivation, Employee Performance..

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 63 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 20.822 + 0.150 X1 + 0.233 X2 + 3.272$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji uji lingkungan kerja (X1) menunjukkan thitung 3.398 > ttabel 1.999 dan sigfinikasi 0,001 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji motivasi kerja (X2) menunjukkan thitung 7.507 > ttabel 1.999 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hasil dari nilai perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 32.981 > 2,76, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) is a strategic area in an organization. So, in realizing the goals, objectives, vision, and mission of the organization, strategic planning is needed for the development and management of its organization in the Regional Finance Agency in Seluma Regency Government. The purpose of this study is the effect of work environment and work motivation on employee performance at the Regional Finance Agency (BKD) office of Seluma Regency. This type of research is a type of quantitative research. The data collection method in this study used a questionnaire technique, with a sample of 63 respondents. The results showed that multiple linear regression $Y = 20,822 + 0.150 X1 + 0.233 X2 + 3.272$. Where the coefficient is positive, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the work environment variable (X1) and work motivation, on employee performance at the Regional Finance Agency Office of Seluma Regency. The results show that the results of the work environment test (X1) show t count 3.398 > t table 1.999 and signification 0.001 < 0.05, then the results of the hypothesis Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance. The results of the work motivation test (X2) show t count 7.507 > t table 1.999 and signification 0.000 < 0.05, then the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning that work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Finance Agency Office of Seluma Regency. The results of the comparison value of F count with F table, the value of F count is greater than F table, namely 32,981 > 2.76, it is concluded that Accepting the Hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between the work environment (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at the Regional Finance Agency Office of Seluma Regency. This can be seen at a significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara Manajemen Sumber Daya Manusia, dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Maka, manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas

organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa aspek yang mempengaruhi, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai juga maksimal. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja saja, akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Namun lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja di kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma, seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja sebagai indikator dari kinerja pegawai dalam lingkungan kerja kedepannya.

Dari fenomena yang ada, masih banyak yang belum memahami situasi dalam lingkungan kerja di kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma, karena untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar kerja pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dari permasalahan di atas, kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma perlu pengawasan yang ketat bagi pimpinan dalam melihat dan mengawasi bawahan. Tapi secara keseluruhan, mereka bekerja berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan sesuai bidangnya masing-masing. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Chandra & Syardiansah, (2021:112) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non moneter dan dapat memengaruhi kinerja. Jadi, motivasi kerja yang ada di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma merupakan suatu dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya. Dari hasil observasi awal, bahwa motivasi kerja di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma sering terjadi ketidakseriusan pegawai dalam bekerja. Dimana kegarahan kerja seseorang pegawainya hanya timbul ketika ada rangsangan dari pihak teman saja, karena memikirkan diri sendiri saja, sehingga semangat kerja menjadi menurun. Dari hal tersebut, dibutuhkan dorongan atau semangat kerja yang menjadi prioritas utama dalam meningkatkan hasil kerja, sebab semangat kerja pegawai bisa selaras ketika ada dorongan dari pihak lain. Selain itu, motivasi kerja juga harus mendasari oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan, sebagai indikator bentuk ekspresi dari individu dalam mengendalikan dan mempengaruhi orang lain terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Maka, kinerja pegawai yang ada di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma adalah tindakan dari organisasi pada suatu periode, dengan suatu referensi pada sejumlah standar pekerjaan yang dibutuhkan, seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Dari hal di atas, maka kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma selama ini dipandang bahwa dalam menjalankan tugasnya belum optimal. Maka dibutuhkan kemampuan kinerja pegawai yang baik dan profesional. Hal tersebut, dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif sebagai indikator keberhasilan suatu kinerja pegawai. Dari fenomena yang ada, bahwa kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari internal saja, tetapi pihak lain yang dapat mendorongnya, seperti keluarga, teman dan lain sebagainya sebagai penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi. Menurut Utama, T. et al (2019:9) bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan proses dalam melakukan evaluasi pada pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai. Maka, penilaian kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma merupakan cara untuk mengetahui kinerja pegawai, dan melakukan evaluasi, jika tidak sesuai dengan keinginan organisasi.



Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti memiliki alasan kuat untuk menelitinya lebih jayh terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada visi dan misi organisasi, yang menjadi dasar utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma"

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator Lingkungan kerja Menurut Farida dan Hartono (2016:20), yaitu:

1. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang di tempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut Chandra & Syardiansah, (2021:112) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja,

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:7) pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)
Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)
Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab
3. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)
Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari
4. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistic. Penelitian ini dilaksanakan pada di kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma, dengan hasil berupa pendekatan apa saja yang lebih diutamakan untuk dikuasai yang berbentuk angka, kemudian dianalisis secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), *Motivasi Kerja* (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
X_1	=	Lingkungan Kerja
X_2	=	Motivasi Kerja
a	=	Nilai Konstanta
e	=	error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1. Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Lingkugan Kerja (X_1)	0,790	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,782	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,667	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25 diperoleh hasil Cronbach Alpha (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Handal



Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui normalitas residual dapat dilakukan dengan melihat kurva normal *probability plot* yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil pengujianya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88600891
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.055
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.046 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Apabila hasil uji kolmogorov-smirnov, nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ artinya hipotesis (H0) ditolak atau variabel tidak ber distribusi secara normal. Sedangkan apabila Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar $\alpha = 0.05$ artinya hipotesis nol (H0) diterima atau variabel data berdistribusi secara normal. Pada tabel diatas uji normalitas menggunakan metode One Sampel Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) hasil uji kolmogorov-smirnov adalah $0.046 < 0.05$ dimana Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, sehingga dapat diartikan bahwa variabel berdistribusi secara tidak normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.812	3.274			
	Lingkungan Kerja	.151	.044	.305	.998	1.002
	Motivasi Kerja	.466	.062	.669	.998	1.002

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk multikolinearitas memiliki nilai tolerance untuk masing-masing variabel lingkungan kerja (0.998), motivasi kerja (0.998) > 0.01 dan nilai VIF lingkungan kerja (1.002), motivasi kerja (1.002) < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki masalah koloniaritas dalam model regresi pada penelitian ini, (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.812	3.274		6.358	.000
	Lingkungan Kerja	.151	.044	.305	3.424	.001
	Motivasi Kerja	.467	.063	.669	7.505	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan dari tabel diatas, terlihat bahwa pengujian heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan < 0.05 (0.001; 0.000 < 0.05). artinya variabel independen berupa kinerja pegawai, tidak memenuhi syarat dari heteroskedastisitas yaitu nilai Sig lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

Tabel 5. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.508	1.91718	1.830

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
 - b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan hasil tabel diatas , diketahui dalam model 1 Durbin-Watson adalah sebesar 1,830. Syarat data agar lulus dari Uji Autokorelasi adalah $du < d < 4 - du$. Dilihat dari table Durbin-Watson, $du = 1,820$ lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model ini lolos uji autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.822	3.272		6.365	.000
	X1	.150	.044	.303	3.398	.001
	X2	.233	.031	.669	7.507	.000

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta regresi sebesar 20.822 artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) nilainya 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 20.822.
2. Koefisien regresi sebesar 0,150 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,150 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
3. Koefisien regresi sebesar 0,233 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,233. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara motivasi kerja (X2) terhadap terhadap kinerja pegawai di di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.508	1.91692

- a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X1)
 - b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
- Sumber : Hasil Olah Data, 2024.



Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,534 atau (52,4%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 52% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (52,4%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dari (100% - 52,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.822	3.272		6.365	.000
X1	.150	.044	.303	3.398	.001
X2	.233	.031	.669	7.507	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji lingkungan kerja (X1) menunjukkan thitung 3.398 > ttabel 1.999 dan sigfinikasi 0,001 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji motivasi kerja (X2) menunjukkan thitung 7.507 > ttabel 1.999 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.383	2	121.191	32.981	.000 ^b
	Residual	220.475	60	3.675		
	Total	462.857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkunga Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)

Sumber : Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 32.981 > 2,76, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Seluma", memperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji regresi linier berganda $Y = 20.822 + 0,150 X_1 + 0,233 X_2 + 3.272$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji lingkungan kerja (X₁) menunjukkan thitung 3.398 > ttabel 1.999 dan sigfinikasi 0,001 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Maka, kinerja pegawai memberikan kontribusi pekerjaan yang baik.

3. Hasil uji motivasi kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 7.507 > t_{tabel} 1.999$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Maka, motivasi kerja memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.
4. Hasil dari nilai perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $32.981 > 2,76$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, pengaruh simultan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma merupakan suatu hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma, yakni:

1. Kepada Kepala Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma agar melengkapi sistem perkembangan teknologi, seperti mengganti laptop lama dengan model dan tipe terbaru, dan peralatan lain yang dapat mempermudah pekerjaan dengan versi terbaru dengan mengikuti perkembangan teknologi, ruangan yang tersendiri yang penuh dengan peralatan modern dan lain sebagainya, sehingga lingkungan kerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
2. Motivasi kerja yang ada di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma dinilai sudah cukup baik, namun akan lebih baik lagi apabila pemberian dorongan motivasi kerja ditingkatkan lagi seperti memberikan penghargaan berupa tambahan gaji, kendaraan dinas dan lain sebagainya. Mengingat bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau penyemangat pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
3. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain selain variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja ini, seperti variabel disiplin kerja, reward atau penghargaan dan lain sebagainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra & Syardiansah. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cuk Nyak Dhien". *Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra. Diakses 28 Maret 2023. Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 13 (1) (2021):191-199.*
- Farida & Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukanto dan Indryo. 2018. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Utama, T. et al. 2019. *Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan*. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).