



**Journal of Government Science Studies**  
Available online at <https://ojs3.unpatti.ac.id/>  
Vol. 2 No. 1, April 2023, pages: 14-21  
e-ISSN: 2827-847X, p-ISSN: 2827-8461  
<https://doi.org/10.53730>



## Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan

Kasmaludin<sup>a</sup>, Muh. Askal Basir<sup>b</sup>, Junaid Gazalin<sup>c</sup>

Correspondence Email: [kasmaludin123@gmail.com](mailto:kasmaludin123@gmail.com)

Manuscript submitted: 18-08-2022, Manuscript revised: 31-08-2022, Accepted for publication: 27-04-2023

**Keyword:**  
Motivation;  
Work Environment;  
Employee Performance.

**Kata Kunci:**  
Motivasi;  
Lingkungan Kerja;  
Kinerja Pegawai

**Abstract:** The South Buton Regency Regional Finance Agency is the board that deals with improving human resources. Therefore, employees are required to have performance to reach goals of the South Buton Regency Financial Agency. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance in the Regional Financial Board of South Buton Regency. The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The sample selection method in this study uses probability sampling. Data analysis techniques used are validation test, rehabilitation test, normality test, multiple linear regression test, t test, test the coefficient of determination. The results of this study indicate that: 1) Motivation and work environment simultaneously influence employee performance. 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. 3) The work environment has a positive and significant influence on employee performance. The conclusion from this study is that there is a relation between motivation and work environment on employee performance at the Regional Financial Board of South Buton Regency.

**Abstrak:** Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan merupakan badan yang mengurus peningkatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, para pegawai diwajibkan mempunyai kinerja yang dapat membantu tujuan dari Badan Keuangan Kabupaten Buton Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis probability sampling. Teknik analisis data menggunakan, uji validasi, uji rehabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.

<sup>a b c</sup> Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

## 1 Pendahuluan

Setiap orang dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ini berlaku untuk organisasi pemerintah dan swasta. Tujuan dari melaksanakan tugas dan kewajiban tersebut adalah untuk mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan rencana kita.. Untuk mendapatkan hasil yang baik, setiap organisasi harus memiliki personel yang berkualitas sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Temuan riset dari Irmawati, dkk (2022) menemukan bahwa prosedur serta persyaratan pelayanan menjadi masalah motivasi kerja (Irmawati, dkk, 2022), aksebilitas layanan serta performase kerja (Selanno, Wance, 2021), pemanfaatan teknologi informasi dalam melakukan pelayanan (Ekram, Tuanaya, Wance, 2022).

Motivasi dan pengalanan kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Riset Arianto dan Kurniawan (2022) bahwa adanya motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja (Arianto dan Kurniawan, 2022), adanya pengaruh variabel lain motivasi dan lingkungan kerja (Bachtiar, 2012).

Pegawai badan keuangan daerah Kabupaten Buton Selatan sangat sering datang terlambat ke tempat kerja. Pegawai tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu setelah datang terlambat ke tempat kerja, pegawai juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu : (1). Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. (2). Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Buton Selatan. (3). Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.

## 2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena untuk menganalisis hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Buton Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif.

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.

### Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah

Kabupaten Buton Selatan yang berjumlah sebanyak 38 Orang. Penelitian ini penulis menggunakan jenis Probability Sampling dan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu keseluruhan pegawai tetap di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan yang berjumlah sebanyak 38 Orang

Bagian ini berisi tentang desain penelitian, subjek/objek/sampel penelitian, definisi operasional dan variabel pengukuran, teknik/instrumen pengumpulan data dan analisis data serta pengujian hipotesis. Jika penulis ingin merepresentasikan gambar/tabel dalam ukuran besar, maka gambar/tabel tersebut dapat disajikan dalam satu kolom.

### 3 Hasil dan Diskusi

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Umur

**Tabel 1. Umur**

Umur	Responden	Presentasoe
Umur 20-35 Tahun	12	32%
Umur 36-50 Tahun	21	55%
Umur 50 Tahun Keatas	5	13%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2022

##### 2. Jenis Kelamin

**Tabel 2. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasoe
Laki-Laki	20	53%
Perempuan	18	47%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2022

##### 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentasoe
SMA	6	16%
D2	1	2%
S1	27	71%
S2	4	11%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2022

### B. Uji Reabilitas

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai Alpha Cronbach (Koefisien Alfa) > 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	N of Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,602	0,60	8	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,602	0,60	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,765	0,60	10	Reliabel

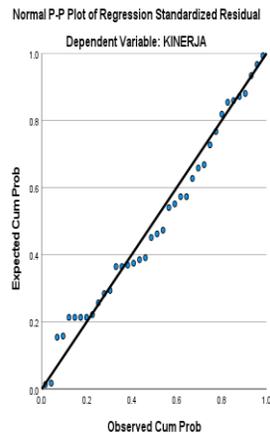
Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2022

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha ternyata > 0,60 dan, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variabel sudah reliable dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

### C. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang berhasil pengujiannya dapat di lihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2. Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

#### D. Uji t / Parsial

Keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 4. Hasil Uji t / Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.223	.649		.344	.733
X <sub>1</sub>	.377	.112	.427	3.352	.002
X <sub>2</sub>	.546	.160	.435	3.415	.002

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2022

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,352 dan t tabel sebesar 1,685 dengan signifikansi sebesar 0,02. Dengan Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan keuangan daerah kabupaten buton selatan, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan dari pada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Syahrul (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang. Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan

untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis X2 diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,415 dan nilai t tabel sebesar 1,685 dengan signifikansi sebesar 0,02. Dengan Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan keuangan daerah kabupaten buton selatan, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan dari pada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Syahrul (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja.. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhannya akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang. Karna itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

### E. Uji Determinan R

Hasil olah data tabel model summary didapatkan nilai korelasi dan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.476	.21036

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2022

Koefisien determinan digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,710 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinansi R square (R) sebesar 0,504, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 50,4% sedangkan 49,6 % sisahnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh pada Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dari variabel motivasi berdasarkan tabel coefficient nilai t hitung adalah 3,352 dan nilai pada tabel distribusi

5% 1,685, maka  $t$  hitung 3,352 >  $t$  tabel 1,685. Dengan taraf signifikan 0,02, karena signifikan 0,02 < 0,05 maka uji hipotesis  $H_0$  ditolak yang konsekuensinya  $H_a$  diterima. Selanjutnya variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  hitung 3,415, maka  $t$  hitung 3,415 >  $t$  tabel 1,685 dengan taraf signifikan 0,02, karena signifikan 0,02 < 0,05, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan keuangan daerah kabupaten buton selatan.

Berdasarkan model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan  $R$  yaitu sebesar 0,710f dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinan  $R$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,504, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 50,4% sedangkan 49,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5 SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada badan keuangan daerah Kabupaten Buton Selatan. Maka itu disampaikan yang bekerja pada badan keuangan Kabupaten Buton Selatan agar dapat memaksimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan dan memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Bachtiar, D. (2012). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Management analysis journal, 1(1).
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Publik Kantor Manunggal Satu Atap Provinsi Maluku*. Journal of Governance and Social Policy, 3(1), 1-13.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). *Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Aneka Jasuma*. 15(2), 264–277.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). *the Effect of Competence, Communication, and Work Environment on the Performance of Employees of Pt. Indotirta Suaka*. Dimensi, 9(2), 294–306.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja.

- Selanno, H., & Wance, M. (2021). Performance Of Inspectorate In Supervision Of Government Administration In Buru Selatan Regency. Sosiohumaniora, 23(2), 189-157.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, A. A. M., & Basir, M. A. (2022). Transparansi Pelayanan Publik dalam Administrasi Kependudukan di Kantor Kelurahan Labalawa Kecamatan Betoambari Kota Baubau. Journal of Government Science Studies, 1(2), 50-57.*