

## The Influence Of Work Environmet and Motivation On The Performance Of Employees At The Regional Secretariat Of Souht Bengkulu Regency

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan

Royanti<sup>1)</sup>; Tito Irwanto<sup>2)</sup>; Siti Hanila<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [rroyanti8@gmail.com](mailto:rroyanti8@gmail.com); <sup>3)</sup> [Titoirwanto@unived.ac.id](mailto:Titoirwanto@unived.ac.id); <sup>3)</sup> [st.hanila@gmail.com](mailto:st.hanila@gmail.com)

#### How to Cite :

Royanti.,R., irwanto. T, Hanila.S (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. JURNAL EMBA REVIEW, ( ). DOI;...

#### ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2023]

Revised [07 Juni 2023]

Accepted [11 Juni 2023]

#### KEYWORDS

Work Enviroment and  
Employee Motivation and  
Performance

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



#### ABSTRAK

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Lingkungan Kerja dan Motivasi menjadi penting karena dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Tujuan Penelitian adalah mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian *Kuantitatif*. Pendekatan *kuantitatif* adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 112 Orang ASN. Hasil Analisis regresi linear bergaanda tersebut  $Y = 9,378 + 0,373 X_1 + 0,421 X_2$  hal ini menggambarkan bahwa nilai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan nilai Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,696. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan nilai Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### ABSTRACT

HR always plays an active and dominant role in every organizational activity, because humans are the planners, actors and determinants of the realization of organizational goals. Work Environment and Motivation are important because with a Work Environment and Motivation every employee will want to work hard and enthusiastically to achieve higher performance. The research objective was to determine whether there was an influence of the Work Environment and Motivation on employee performance at the Regional Secretariat of South Bengkulu Regency. This type of research used quantitative research. The quantitative approach is a research method based on the philosophy of potivism, used to examine certain populations or samples. The population in this study were all ASN employees at the Regional Secretariat of

South Bengkulu Regency, totaling 112 ASN employees. The results of the multiple linear regression analysis  $Y = 9.378 + 0.373 X1 + 0.421 X2$  this illustrates that the value of the Work Environment (X1) and the value of Motivation (X2) affect employee performance (Y) by 69.6% while the remaining 30.4% are influenced by other variables not examined in this study. From the results of calculations using SPSS, it can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.696. This means that the value of the Work Environment (X1) and the value of Motivation (X2) has an effect on employee performance (Y) of 69.6% while the remaining 30.4% is influenced by other variables not examined in this study..

## PENDAHULUAN

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib untuk dijaga. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan Motivasi agar bekerja lebih giat. Motivasi menjadi penting karena dengan Motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunnyoto, 2012, p. 11). Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan Motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, Lingkungan Kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Lingkungan Kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja.

Dari pantauan peneliti, kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan masih kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja serta Motivasi yang kurang baik dalam pemerintahan. Pada dasarnya sudah ada Motivasi dan Lingkungan Kerja yang baik pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang *fluktuatif*. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator Kinerja pegawai, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan Kinerja pegawai. Penyebab terjadinya hal tersebut karena kurang betahnya pegawai ASN di lingkungan tempat mereka bekerja.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (Komarudin, 2011, p. 231), menyatakan bahwa : Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013, p. 105), menyatakan bahwa : Lingkungan Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut (Supardi, 2014, p. 13), menyatakan bahwa : "Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja".

Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedangkan menurut Nitisemito (2012:183), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Mangkunegara (2013:105), yaitu :

- Penerangan / cahaya di tempat kerja
- Temperatur / suhu udara di tempat kerja.
- Kebisingan di tempat kerja.
- Dekorasi di tempat kerja.
- Keamanan di tempat kerja.

### **Pengertian Motivasi**

(Winardi, 2016, p. 6) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins (2013:156) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hosnawati (2016:95) Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja sebagai berikut:

- Kebutuhan Fisiologis
- Kebutuhan Keselamatan
- Kebutuhan Sosial
- Kebutuhan akan Pengkedisiplinan kerjaan
- Aktualisasi Diri

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (Fadel, 2012, p. 196) yaitu :

- Pemahaman atas tupoksi
- Inovasi
- Kecepatan kerja
- Keakuratan keraj
- Kerja sama

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Uji Instrumen Validitas

Dengan menggunakan program perangkat lunak atau aplikasi, seperti SPSS for Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2014, p. 87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel. (Ghozali, 2015:66).

#### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = *Motivasi*

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Keterangan :

1.  $H_a$  artinya Hipotesis Alternatif yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Misalnya,  $H_{a1}$  yang artinya hipotesis alternatif 1 (satu) berpengaruh positif terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Begitupun seterusnya  $H_{a2}$ , dan  $H_{a3}$ .
2.  $H_0$  artinya hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Misalnya  $H_{01}$  yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel 1 (satu) terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai begitupun sebaliknya  $H_{02}$  dan  $H_{03}$ .
3. Hipotesis terarah adalah hipotesis yang diajukan oleh peneliti, dimana peneliti sudah merumuskan dengan tegas yang menyatakan bahwa variabel independen memang sudah diprediksi berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Hipotesis tak terarah adalah hipotesis yang diajukan dan dirumuskan oleh peneliti tampak belum tegas bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Fraenkel dan Wallen (1990:42) menyatakan bahwa hipotesis tak terarah itu menggambarkan bahwa peneliti tidak menyusun prediksi secara spesifik tentang arah hasil penelitian yang akan dilakukan.
5. Nilai b yang artinya adalah Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

### b. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016, p. 48). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

#### Perumusan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ).

- $H_0 : b_1 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- $H_a: b_i \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji validitas

Adapun hasil uji validitas yang didapat pada SPSS 23. Disajikan dalam bentuk tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Uji validitas

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja ( X1)</b>				
1	X1.1	0,156	0,720	Valid
2	X1.2	0,156	0,657	Valid
3	X1.3	0,156	0,617	Valid
4	X1.4	0,156	0,644	Valid
5	X1.5	0,156	0,632	Valid
6	X1.6	0,156	0,549	Valid
7	X1.7	0,156	0,609	Valid
8	X1.8	0,156	0,618	Valid
9	X1.9	0,156	0,645	Valid
10	X1.10	0,156	0,659	Valid
<b>Motivasi ( X2)</b>				
1	X2.1	0,156	0,691	Valid
2	X2.2	0,156	0,542	Valid
3	X2.3	0,156	0,805	Valid
4	X2.4	0,156	0,653	Valid
5	X2.5	0,156	0,577	Valid
6	X2.6	0,156	0,593	Valid
7	X2.7	0,156	0,369	Valid
8	X2.8	0,156	0,636	Valid
9	X2.9	0,156	0,711	Valid
10	X2.10	0,156	0,670	Valid
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>				
1	Y1	0,156	0,688	Valid
2	Y2	0,156	0,739	Valid
3	Y3	0,156	0,544	Valid
4	Y4	0,156	0,599	Valid
5	Y5	0,156	0,518	Valid
6	Y6	0,156	0,566	Valid
7	Y7	0,156	0,577	Valid
8	Y8	0,156	0,518	Valid
9	Y9	0,156	0,489	Valid
10	Y10	0,156	0,581	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2023

Dari tabel 1 diatas bahwa 30 item pernyataan yang diajukan peneliti tersebut semua indikator **valid** hal ini dapat kita lihat semua item pernyataan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu r hitung lebih dari 0,156. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto, 2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika

koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali, 2016, p. 90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Indikator Penelitian**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,757	Realibel
2	Motivasi	0,755	Realibel
3	Kinerja pegawai	0,744	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2023

Dari hasil uji analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

### Analisis regresi linear berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23.00 Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan yang mempengaruhi Kinerja pegawai dilihat dalam tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.378	1.876		4.998	.000
Lingkungankerja	.373	.073	.409	5.134	.000
Motivasi	.421	.070	.482	6.050	.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.000 pada tabel 3 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,378 + 0,373 X_1 + 0,421 X_2$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

- Nilai konstanta 9,378 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel Kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 9,378.
- Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,373 dengan asumsi apabila  $x_1$  mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,378.

- Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,421 dengan asumsi apabila Motivasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421.

### Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji F (simultan)

Menurut Pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4. Hasil uji F ( simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2758.803	2	1379.401	124.705	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1205.688	109	11.061		
	Total	3964.491	111			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungankerja

Dari tabel hasil uji f diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,005 maka variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretaris daerah.

Berdasarkan tabel out SPSS versi 23.0 diatas. Diketahui nilai F tabel adalah 124,705. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,08 maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh simultan dengan Kinerja pegawai (Y).

#### b. Pengujian Hipotesis secara partial ( Uji t )

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.00 dapat dilihat dengan tabel 5.

**Tabel 5. Hasil uji Partial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.378	1.876		4.998	.000
Lingkungankerja	.373	.073	.409	5.134	.000
Motivasi	.421	.070	.482	6.050	.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.00 dapat dijelaskan bahwa:

## 1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Bengkulu Selatan. Uji  $t_{hitung}$  lingkungan kerja adalah  $5,134$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $1,981$  (tabel terlampir) yang artinya lingkungan kerja  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan berpengaruh signifikan.

## 2. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Hasil pengujian untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi Motivasi lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Bengkulu Selatan. Uji  $t_{hitung}$  motivasi adalah  $6,050$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $1,981$  (tabel terlampir) yang artinya lingkungan kerja  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23.00 Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.**

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
<b>Persamaan : <math>Y = 9,378 + 0,391 X_1 + 0,406 X_2</math></b>					
Lingkungan Kerja	0,373	0,073		0,000	Signifikan
Motivasi	0,421	0,070		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Uji t				0,000	Signifikan
Determinasi			0,696		69,6 %

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai ASN Sekretaris Daerah kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Pegawai ASN Sekretaris Daerah Bengkulu selatan tetap mempertahankan kualitas Kinerja pegawai sehingga kualitas pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan Kinerja pegawai. Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui Kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil uji uji t dan uji F variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi Motivasi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Bengkulu Selatan.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,696 dapat dipahami bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel Motivasi yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja pegawai. Meskipun Motivasi memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa Motivasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Motivasi menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretaris daerah Bengkulu Selatan hal ini terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi hasil signifikan yaitu 0,000 dan 0,000. Selanjutnya nilai koefisien Lingkungan Kerja dan Motivasi sebesar 0,696 dapat dipahami bahwa variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Sekretaris daerah Kabupaten Bengkulu Selatan sebesar 68,2 % sisanya 31,8% variabel yang tidak diteliti.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil pengujian untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Bengkulu Selatan.
2. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi Motivasi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Bengkulu Selatan.
3. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,696. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan nilai Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

### **Saran**

Saran bagi kantor sekretaris daerah Bengkulu Selatan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi merupakan variabel yang sangat berpengaruh pada

Kinerja pegawai di Sekretaris Daerah kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa Motivasi sesuai dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi. Maka dari itu penulis menyarankan untuk meningkatkan lagi Lingkungan Kerja yang dimiliki dengan terus melakukan Motivasi pegawai untuk perkembangan dan kesempurnaan suatu dinas atau satuan di masa yang mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efrianto, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. *Ekonomia*, 11.
- Emron Edison, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, M. (2012). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2011). *Motivasi daya Penggerak Tingkah Laku*. Jogjakarta: Kanisus.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Himamora, H. (2012). *Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hosnawati. (2016). *Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi*. Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Grafindo Persada.
- Komarudin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mahdalena, P. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Inspectorate of Kaur Regency. *Journal Of Indonesian Manajement*, 167-173.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). *Sumber Daya Alam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mangkunegara, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabu, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, V. R. (2021). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Branch of Sudirman Bengkulu.". *Journal Of Indonesian Manajemen*, 483-387.
- Rivai, S. d. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. raja Grapindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson education.
- Sedarmayanti. (2013). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan ke-3*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, A. H. (2007). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja. *Jurnal Manajemen Mutu*, 54.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber daya Manusia*. Yogyakarta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Remaja Grapindo Persada.