



**Kadek Delvia
 Damayanthi¹
 I Nyoman Wahyu
 Widiana²
 Wisnu Ardiansyah³**

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI BALI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja, (2) pengaruh motivasi kerja, dan (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Sampel penelitian ini adalah 63 pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan ($0,016 \leq 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, (2) pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan ($0,005 \leq 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H2) dapat diterima, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa kontribusi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 39,2%, sementara 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menandakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

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

Abstract

This research aims to analyze (1) the simultaneous analysis of work motivation and work environment, (2) the influence of work motivation, and (3) the influence of the work environment on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency of Bali Province. The sample for this research was 63 employees at the Bali Province Regional Development Planning Agency. The type of research used is quantitative. Data collection was carried out by observation and questionnaires. The results of this research show that (1) the influence of work motivation on employee performance has a positive and significant influence on employee performance with a significance value that is smaller than the predetermined alpha level ($0.016 \leq 0.05$), so that the first hypothesis (H1) is accepted, (2) the influence of the work environment on employee performance has a positive and significant influence on employee performance with a significance value that is smaller than the predetermined alpha level ($0.005 \leq 0.05$) indicating that the first hypothesis (H2) is acceptable, and (3) The influence of work motivation and work environment together influences employee performance. It can be seen that the contribution of work motivation and work environment to employee performance is 39.2%, while 60.8% is influenced by other variables not studied. This indicates that motivation and work environment are two factors that significantly influence employee performance.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance.

^{1,3}Universitas Mahendradatta

²Universitas Udayana, Indonesia

email: wahyuwidiana@unud.ac.id, delvia1906@gmail.com, wisnu.ardiansyah2013@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2021). Oleh karena itu, organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi (Leatemia, 2018). Salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi agar dapat mewujudkan organisasi yang baik terletak pada pegawai (Jamaluddin et al., 2017). Karena pegawai merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan (farida, 2024).

Kinerja pegawai perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruk kinerja dipengaruhi dari standar kualitas kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja atau budaya organisasi, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan promosi jabatan (Meliawati, 2020). Suriani et al., (2023) menyatakan jika kinerja merupakan hasil pencapaian suatu organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu dan diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Berbicara tentang kinerja tentu saja ada hubungannya dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Adha et al., 2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Sedangkan (Fauzi & Indartono, 2018) menyatakan bahwa "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan". Juniarta et al., (2023) menjelaskan jika motivasi merupakan sebuah proses mempengaruhi atau mendorong setiap individu agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam menjalankan pekerjaan secara optimal untuk dapat mencapai kepuasan. Jika setiap pekerjaan dapat berjalan secara optimal, maka kinerja pegawai tentu dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil dari penelitian terdahulu oleh (Idris et al., 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Penelitian Sinaga & Hidayat (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al., (2023) menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti & Haryanto (2017), lingkungan kerja adalah seluruh peralatan kerja dan bahan yang dipakai, dimana individu bekerja, cara kerja, manajemen kerja secara individu maupun kelompok. Dalam penelitian yang dilakukan (Ningsih et al., 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka et al, (2024) juga menjelaskan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, disingkat Bappeda, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan Bidang Perencanaan yang menjadi kewenangan Daerah yang juga bertindak sebagai unit kerja perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat Bidang Perencanaan. Bappeda dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusinya. Berikut Ini dapat dilihat data absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi bali.

Tabel 1 Sumber Absensi pegawai Bappeda Provinsi Bali 2021

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH HARI TIDAK HADIR	PRESENTASE ABSENSI %
JANUARI	70	19	0	0.00%
FEBRUARI	72	18	7	3.40%
MARET	72	21	60	29.13%
APRIL	72	17	43	20.87%
MEI	72	17	26	12.62%
JUNI	73	21	3	1.46%
JULI	74	21	16	7.77%
AGUSTUS	74	20	24	11.65%
SEPTEMBER	74	21	8	3.88%
OKTOBER	74	20	12	5.83%
NOVEMBER	74	18	5	2.43%
DESEMBER	73	23	2	0.97%

Tabel 2 Sumber Absensi pegawai Bappeda Provinsi Bali 2022

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH HARI TIDAK HADIR	PRESENTASE ABSENSI %
JANUARI	73	21	11	1.74%
FEBRUARI	72	18	17	2.69%
MARET	71	19	16	2.53%
APRIL	71	19	45	7.11%
MEI	71	15	17	2.69%
JUNI	71	17	36	5.69%
JULI	70	21	80	12.64%
AGUSTUS	70	21	87	13.74%
SEPTEMBER	69	22	78	12.32%
OKTOBER	69	20	85	13.43%
NOVEMBER	69	22	63	9.95%
DESEMBER	69	22	98	15.48%

Tabel 3 Sumber Absensi pegawai Bappeda Provinsi Bali 2023

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH HARI TIDAK HADIR	PRESENTASE ABSENSI %
JANUARI	68	16	31	3.07%
FEBRUARI	67	20	74	7.32%
MARET	63	20	90	8.90%
APRIL	62	14	89	8.80%
MEI	62	20	78	7.72%
JUNI	61	17	58	5.74%
JULI	61	20	115	11.37%
AGUSTUS	60	18	75	7.42%
SEPTEMBER	60	20	81	8.01%
OKTOBER	59	22	92	9.10%
NOVEMBER	59	22	94	9.30%
DESEMBER	59	18	134	13.25%

Berdasarkan tabel di atas dilihat dari jumlah waktu tiga tahun terakhir tingkat absensi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat absensi tertinggi pada tahun 2021 terdapat pada bulan Maret sebesar 29,13% dan terendah terdapat pada bulan Januari sebesar 0,00%. Pada tahun 2022 absensi tertinggi terdapat pada bulan Desember 15,48% dan terendah terdapat pada bulan Januari 1,74%. Pada tahun 2023 tingkat absensi tertinggi terjadi di bulan Desember sebesar 13,25% dan terendah terjadi di bulan Januari 3,07%. Dari hasil rekapitulasi absensi 3 tahun terakhir dapat disimpulkan tingkat absensi pegawai dari jumlah kehadiran di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali masih cukup tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali, diketahui bahwa adanya indikator penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh fasilitas yang kurang memadai seperti minimnya komputer dan ruangan yang terasap panas. Akibatnya, di samping itu dengan adanya sistem kehadiran digital yang diterapkan menjadi palan pegawai mengalami sistem yang akan menjadi fleksibel tetapi masih ada palan pegawai yang terlambat masuk bekerja dan tidak mengisi bukti kehadiran. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali sendiri melakukan briefing rutin setiap minggunya budayanya tersebut memiliki tujuan untuk memotivasi kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali”

METODE

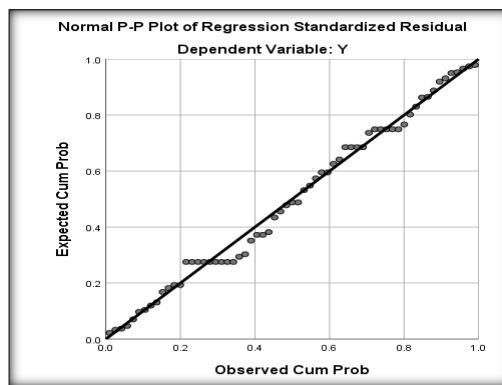
Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan atau mengetahui hubungan antara 1 variabel atau lebih. Data primer dan data sekunder merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer didapatkan melalui hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Sedangkan data sekunder diperoleh dari website di internet yang membahas mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner diukur dengan skala likert 1 hingga 4. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai badan perencanaan pembangunan daerah provinsi bali. Metode penentuan sampel penelitian mengacu pada metode sampel jenuh. Sehingga mendapatkan jumlah responden minimal sebanyak 63 orang, dan sudah memenuhi batas minimal sampel dengan responden yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan. penelitian ini menggunakan program menggunakan software statistik yaitu Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0). Dengan melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan melakukan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik dapat ditunjukkan pada distribusi data yang normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas pada gambar 1 yang didapatkan dengan menggunakan grafik P-Plot menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

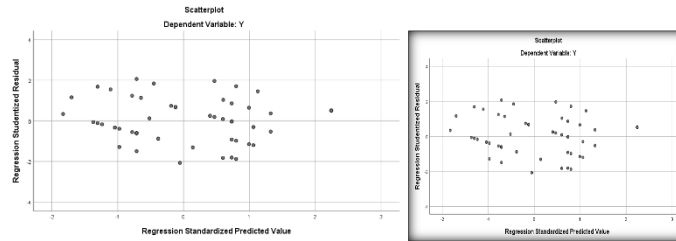
Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.580	1.723
Lingkungan Kerja (X2)	0.580	1.723

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table 1 menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Adapun tidak adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya. Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini, yang dibuktikan dengan tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4.371	1.393		3.137	0.003
Motivasi Kerja (X1)	0.246	0.099	0.324	2.488	0.016
Lingkungan Kerja (X2)	0.308	0.105	0.383	2.944	0.005

Dari hasil di atas dapat ditentukan persamaan garis regresi linier berganda pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 4.371 + 0.246 X_1 + 0.308 X_2 + e$$

- a. $a = 4.371$; yang artinya apabila nilai dari Motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai adalah 4.371.
- b. $b_1 = 0.246$; artinya setiap meningkatnya motivasi kerja, dengan anggapan bahwa variabel lingkungan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai sebesar 0,246
- c. $b_2 = 0.308$; artinya setiap meningkatnya lingkungan kerja, dengan anggapan bahwa variabel motivasi kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai sebesar 0,308

3. Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (t)

Tabel 3 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4.371	1.393		3.137	0.003
Motivasi Kerja (X1)	0.246	0.099	0.324	2.488	0.016
Lingkungan Kerja (X2)	0.308	0.105	0.383	2.944	0.005

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Hasil uji t Mlotivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali pada tabel 3 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Mlotivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
 Berdasarkan analisis data seperti pada tabel 4.10, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,488 dan signifikansi sebesar 0,016. Nilai signifikansi $0,016 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Mlotivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Sehingga hipotesis pertamala (H1) diterima.
 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.
 Berdasarkan analisis data seperti pada tabel 4.10, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,944 dan signifikansi sebesar 0,005. Nilai signifikansi $0,005 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Sehingga hipotesis pertamala (H2) diterima.
- b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	54.46	2	27.23	20.984	.000 ^b
	Residual	77.858	60	1.298		
	Total	132.317	62			

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,984 > F tabel sebesar 3,15 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa secara serempak atau bersimultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.642 ^a	0.412	0.392	1.139

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi R² (Adjusted R Square) sebesar 0,392. Rumus untuk menghitung determinasi adalah $D = R^2 \times 100\%$ sehingga D diperoleh $0,392 \times 100\% = 39,2\%$. Hal ini berarti kontribusi aktual variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,2% sedangkan sisanya ($100\% - 39,2\% = 60,8\%$) jadi sebesar 60,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,488 dan signifikansi sebesar 0,016. Nilai signifikansi $0,016 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Kinerja dan motivasi kerja mempunyai kalibrasi yang sangat erat artinya kinerja akan selalu dibarengi oleh kinerja motivasi karena motivasi pada dasarnya merupakan landasan bagi terwujudnya suatu perilaku kerja yang dituntut oleh seorang karyawan. Sebaliknya, kinerja tentu saja motivasi akan sangat memengaruhi organisasi atau lingkungan dalam upaya memaksimalkan kinerja, hal ini karena peran motivasi sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris et al., (2020), Sularmi et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,944 dan signifikansi sebesar 0,005. Nilai signifikansi $0,005 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Sehingga hipotesis pertama (H_2) diterima. Hal ini bermakna kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, bahwa peran pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Tercipta lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Penelitian sejalan dengan penelitian Aldiyasa & Windyanti (2019) menurut penelitian yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Nuraldi (2020) bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara serempak atau bersamaan salim motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kontribusi antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,2% sedangkan 60,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Hasil dari pengujian secara bersamaan mengindikasikan terdapat pengaruh secara yang sangat besar antara faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasyim & Hutahut (2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Saludra Jaya Medan Sunggal.

SIMPULAN

Kesimpulan yang berkaitan dengan hasil penelitian pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan ($0,016 \leq 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di lingkungan kerja dapat membawa dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan

- Daerah Provinsi Bali, serta menegaskan peran penting motivasi kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.
2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan ($0,005 \leq 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H2) dapat diterima. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perhatian yang diberikan oleh pegawai terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan, menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas.
 3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Dari pengujian yang dilakukan, terlihat bahwa kontribusi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 39,2%, sementara 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah yang sangat besar antara faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Cahyono, Y., Fahlevi, M., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Nadeak, M., & Siahaan, M. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1S), 158–179. www.solidstatetechnology.us
- Eka Padmawati Dewa Ayu, Nyoman., I Ketut Merta, Wisnu Ardiansyah. (2024). Dampak Human Relation, Lingkungan Kerja Sosial Dan Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani Kabupaten Gianyar. *Widyadari : jurnal Pendidikan*. Vol. 25 (1), 1 - 13. DOI:10.59672/widyadari.v25i1.3649
- Farida, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1). https://www.ksi-indonesia.org/assets/uploads/original/2020/03/ksi-1585501090.pdf%0Ahttps://www.unhi.ac.id/id/berita/detail-berita/UNHI-Launching-Sistem-Sruti%0Ahttps://kepuustakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded_files/pdf/article_clipping/normal/BUNG_KA
- Fauzi, L. I., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 62–72. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12889>
- Hadi Saifullah Hasibuan, J. H. (2021). *Jurnal bisnis mahasiswa*. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224. Jurnalbisnismahasiswa.Com, 134–148.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Juniarta, I Made., I Ketut Merta, Wisnu Ardiansyah. (2023). The Role of Human Resource Competence and Entrepreneurial Motivation on the Performance of Women Entrepreneurs. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Vol. 11 (2). 421-428.

- <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2078/1324>
- Meliawati, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis). *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Ningsih, H. A., Sasmita, E. M., & Sari, B. (2021). Persepsi Risiko Terhadap Keputusan Menggunakan Uang Elektronik (QRIS) Pada Mahasiswa. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(1), 1–9.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1087>
- Puspita, Ni Luh Ketut., I Ketut Merta, Wisnu Ardiansyah. 2023. The Influence of Human Relations, Social Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Vol 11 (2). 411 - 420. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2065/1321>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sinambela, P. D. L. P. (2021). Manamejemen Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>
- Sularmi, L., Anggraini, N., & Andriani, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 10–18.
- Suriani, Ketut., I Ketut Merta, Wisnu Ardiansyah. 2023. Analyzing Quality of Human Resources and Risk-Taking in the Performance of Creative Industry MSMEs in Tabanan Regency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Vol. 11 (2). 429-435. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2079/1325>
- Trifena Setiawaty Sinaga, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kereta api Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.30598/manis.1.2.1-10>