

## Menciptakan Sinergi: Lingkungan Kerja dan Motivasi untuk Kinerja Optimal

**Hardiani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya  
*hardiani@stiem-bongaya.ac.id*

**Hasyim**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya  
*hasyim.mokhtar@stiem-bongaya.ac.id*

**Muhammad Tafsir**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya  
*muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id*

### *Abstract*

*This research was conducted with the aim of testing and analyzing the effect of work environment and work motivation on employee performance at BPSDM South Sulawesi province. The data used in this research is primary data collected by distributing questionnaires to respondents. The type of data used is quantitative data, the population is all BPSDM employees of South Sulawesi Province, totaling 140 people, while the sample taken is 60 respondents/employees of BPSDM South Sulawesi Province. obtained by purposive sampling method. The results of the questionnaire have been tested for validity, reliability test, classic assumption test (consisting of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis method, hypothesis testing (which consists of t-test), correlation coefficient test and coefficient test. determination. The data in this study were processed using SPSS version 26. The results showed that the work environment and work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance.*

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

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pegawai sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja Optimal Pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan (Marjaya, 2019, ). Penelitian yang mendalam hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja optimal memiliki sejumlah

manfaat signifikan, baik bagi individu, organisasi, maupun dunia akademik, dimana penelitian membantu mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja dan motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Dengan mengetahui faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bisnis, dengan demikian, masalah-masalah ini dapat diatasi sebelum berdampak negatif pada organisasi. Penelitian empiris ini diharapkan dapat digunakan untuk menguji dan memvalidasi teori-teori yang ada tentang motivasi dan kinerja dan penelitian juga bila memungkinkan dapat menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat memicu pengembangan teori-teori baru dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi.

Kinerja Optimal Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Laksono, 2021). Kinerja Optimal Pegawai merujuk pada deskripsi pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai sebagaimana yang diamanahkan dalam reformasi birokrasi pemerintahan saat ini. Dalam penelitian (Rizal Nabawi 2021).

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai. akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai. (Saleh and Utomo 2018)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Rizal Nabawi 2021).

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Reformasi birokrasi yang dilakukan sampai dengan saat ini merupakan kebutuhan mendasar pemerintah dalam melakukan perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik yang diwujudkan secara

efisien dan efektif melalui empat area perubahan birokrasi, yaitu pada area manajemen perubahan, penataan dan penguatan kelembagaan, penataan sistem manajemen sumberdaya manusia (Aparatur), dan penataan peraturan Perundang-undangan, untuk melakukan perubahan tersebut, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu komponen penting dalam mewujudkan misi pada bidang pemerintahan tersebut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020).

Sesuai dengan yang diamanahkan dalam PERMENPAN tersebut maka setiap ASN dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Salah satu instansi pemerintah yang mempunyai adil besar dalam meningkatkan kinerja ASN adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau yang disingkat dengan BPSDM, instansi ini mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fenomena yang terjadi berdasarkan pra-observasi oleh satu pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi selatan, merujuk pada data akuntabilitas Kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan terlihat bahwa terjadi peningkatan kinerja setiap tahunnya mulai pada Tahun 2016-2020 ini dibuktikan dengan adanya peningkatan nilai SAKIP pada Tahun 2016 memperoleh predikat CC (Cukup Memadai) hingga Tahun 2020 memperoleh predikat BB (Sangat Memadai), namun berdasarkan perubahan hasil kerjanya terjadi penurunan pada akuntabilitas kinerja pada Tahun 2020 yang hanya sebesar 4,09 persen dibandingkan dengan Tahun 2019 yang bernilai 5,85 persen. Berdasarkan dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa terdapat penurunan perubahan hasil kinerja pada Kinerja Optimal Pegawai yang ditemukan dalam Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Laporan Akuntabilitas Kinerja Optimal Pegawai yang dihasilkan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, dipandang sangat penting untuk dianalisis oleh Peneliti.

Permasalahan yang dialami oleh BPSDM provinsi Sulawesi selatan dalam hal Kinerja Pegawai yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi telah banyak yang mengkaji seperti yang dilakukan oleh (Abd.Razak, 2024), (Dirgantara, 2023), (Ketut et al., 2016), (Laksono & Wilathina, 2021), (Maryani & effendi, 2023), Ragil, 2013), (Vani et al, 2020) namun penelitian ini hanya mengukur kinerja secara umum sedangkan mengukur kinerja yang optimal masih kurang yang mengkaji sehingga hal tersebut yang membuat peneliti tertarik melakukan kajian berdasarkan kinerja optimal pegawai. Seperti yang di jelaskan (Hasibuan dalam Zulkarnain, 2023) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam kondisi tertentu, yang tidak selalu maksimal sedangkan kinerja optimal adalah hasil kerja terbaik yang mencerminkan potensi penuh individu atau organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan kombinasi antara motivasi tinggi, lingkungan kerja yang

mendukung, serta strategi yang tepat .

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini ada beberapa teori yang bisa di gunakan seperti Teori Sumber Daya Manusia (Human Resource Theory) (Rosmaini & tanjung, 2019), Teori Motivasi (Saleh et al, 2018), Teori Perilaku Organisasi (Seran et al, 2021) (Seather, 2019), Teori Sistem (Nulhakim, 2019). Mengingat fokus penelitian Anda pada interaksi antara lingkungan kerja dan motivasi, Teori Sumber Daya Manusia tampaknya menjadi pilihan yang paling relevan di karenakan Teori Sumber Daya Manusia (TSDM) adalah suatu pendekatan dalam manajemen yang memandang karyawan sebagai aset paling berharga bagi organisasi. TSDM berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (van Thien,et al. , 2021). Teori Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan yang penting dalam manajemen modern. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan meraih keunggulan kompetitif.

#### *Lingkungan Kerja*

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, termasuk faktor fisik (tata ruang, pencahayaan, suhu), faktor sosial (interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan), dan faktor psikologis (stres, motivasi) (Rizal, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan produktivitas, dan mendorong kinerja optimal pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat efisiensi dan menurunkan motivasi kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama: lingkungan kerja fisik: meliputi fasilitas, tata ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan, dan lingkungan kerja non fisik: meliputi hubungan antarpegawai, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan tingkat stres.

#### *Motivasi*

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik secara pribadi maupun organisasi (Muhammad et al, 2023). Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih produktif, dan mampu mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan kinerja. Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak (Marjaya & Pasaribu, 2019). Dalam konteks kerja, motivasi adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen

terhadap pekerjaan mereka.

### Kinerja Optimal

Kinerja optimal adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Hasibuan (Zulkarnain, 2023)). Kinerja optimal pegawai adalah kondisi di mana pegawai mampu mencapai atau melampaui target kerja yang ditetapkan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi. Kinerja ini dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, serta kondisi lingkungan kerja.

## B. METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penilitan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa yang akan datang, tujuannya adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai di kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 140, sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin yang mendapatkan jumlah sampel sebanyak 60 orng pegawai.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrument dalam peneletian ini menggunakan sistem *Statistical Package for* Kualitas layanan Science (SPSS) versi 26, yang meliputi uji validitas dan uji realibilitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel		hitung	eterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X111	0,492	Valid
	X112	0,612	
	X121	0,635	
	X122	0,628	
	X131	0,789	
	X132	0,802	
Motivasi Kerja (X2)	X211	0,494	Valid
	X212	0,622	

	X221	0,627	
	X222	0,521	
	X231	0,736	
	X232	0,755	
	X241	0,817	
	X242	0,760	
<b>Kinerja Optimal Pegawai(Y)</b>	Y111	0,742	<b>Valid</b>
	Y112	0,685	
	Y121	0,360	
	Y122	0,698	
	Y131	0,680	
	Y132	0,750	
	Y141	0,718	
	Y142	0,510	

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Optimal Pegawai(Y) memiliki nilai r hitung > 0,30 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang diuji itu valid.

### **Uji Realibilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>isien pilitas</b>	<b>Nilai Batas Alpha</b>	<b>eputusan</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,747	0,60	<b>Realibilitas</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	0,823		
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,767		

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan data pada Tabel 2. yakni angka-angka dari nilai alpha cronbach's pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0,60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai alpha cronbach's adalah variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,823, lalu Variabel Kinerja Optimal Pegawai(Y) sebesar 0,767 dan yang terendah nilai alpha cronbach's adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,747. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen

pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.42797474
Most Extreme	Absolute	.072
Differences	Positive	.072
	Negative	-.055
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Test Statistic sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 dan Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Kausalitas	Tolerance	Variance Factor	Keputusan
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,698	1,433	Tidak Multi
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,698	1,433	

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan tabel 4. di atas maka nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,698 > 0,10 dan nilai VIF untuk variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 1,433 < 10,000, Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas, dan bisa lanjut dipengujian selanjutnya.

**Uji Heterokedastisitas (Glejser)**

**Tabel 5. Hasil Uji Glejser**

Kausalitas (Glejser)	P-Value	P-Level
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,123	0,05
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,291	

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja adalah  $0,123 > 0,05$  dan variabel Motivasi Kerja adalah  $0,291 > 0,05$  artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi sehingga pengujian ini memenuhi kriteria dari pengujian asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas, Sehingga dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Kausalitas	Un & Std Coefficients (Beta)
(Constant)	0,879
Std. Error	0,511
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,349
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,385

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0,879 + 0,349 X_1 + 0,385 X_2 + 0,511 \varepsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Angka konstanta sebesar 0,879 menyatakan Kinerja Optimal Pegawai akan tetap konstan sebesar 0,879 apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tetap atau = 0.
- Koefisien Regresi sebesar 0,349 menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Optimal Pegawai sebesar 0,349 artinya jika Lingkungan Kerja Meningkatkan sebesar 1% maka Kinerja Optimal Pegawai Meningkatkan sebesar 34,9%.
- Koefisien Regresi sebesar 0,385 menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Optimal Pegawai sebesar 0,385 artinya jika Motivasi Kerja meningkat sebesar 1% maka Kinerja Optimal Pegawai Meningkatkan sebesar 38,5%

**Uji Parsial (T)**

**Tabel 7. Hasil Uji T**

<b>Kausalitas</b>	<b>Coefficients (Beta)</b>	<b>t-hitung</b>	<b>value</b>
<b>(Constant)</b>	0,879		
<b>Std. Error</b>	0,511		
<b>Ling Kerja → Kinerja Pegawai</b>	0,349	2,597	0,012
<b>Motiv Kerja → Kinerja Pegawai</b>	0,385	3,188	0,002

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Pengujian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,000 (nilai ini diperoleh dari MsExcel (=TINV(5%,60) lalu enter) dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai***

Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Nilai  $t_{hitung}$  (2,597)  $> t_{tabel}$  (2,000) serta nilai signifikannya (0,012)  $< (0,05)$  sehingga terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai***

Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Nilai  $t_{hitung}$  (3,188)  $> t_{tabel}$  (2,000) serta nilai signifikannya (0,002)  $< (0,05)$  sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

***Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)***

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel. Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama.

**Tabel 8. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

ilitas	Stand Coefs		Sq	Adj R Sq
Lingk Kerja → Kinerja	0,320		395	,374
Motiv Kerja →Kinerja	0,393			

**Sumber: SPSS.26 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan nilai R sebesar 0,629 yang berarti ada hubungan sebesar 62,9% antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan baik. Untuk itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunjukkan nilai sebesar 0,395 atau 39,5% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 60,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### **Interpretasi Penelitian**

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai***

Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Nilai t hitung (2,597) > t tabel (2,000) serta nilai signifikannya (0,012) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja optimal pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil yang didapat maka penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Taufiq Risal (2022), (Hidayat, 2022), (Nulhakim, 2019). dengan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meningkatkan lingkungan kerja adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dari seluruh pihak dalam organisasi. Dengan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja baik maka itu akan meningkatkan Kinerja Optimal Pegawai disebabkan pegawai yang nyaman ketika bekerja tentu itu akan membuat betah dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang optimal adalah investasi jangka panjang yang dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Dengan

menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi tingkat turnover, dan mencapai tujuan bisnisnya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya yang didasarkan pada teori karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham. Ditemukan bahwa lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan berbagai keterampilan dan memiliki otonomi dalam bekerja berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai***

Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Nilai  $t$  hitung (3,188) >  $t$  tabel (2,000) serta nilai signifikannya (0,002) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil yang didapat maka penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh (Maryani, *et.al.*, 2023), (Rosmaini, 2019), (Sugiarto et al., 2020), (Dirgantara, 2023), (Angody, 2023), (Muhammad Tafsir et al. 2023) yang menyatakan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu.

Ini membuktikan bahwa ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi pasti akan meningkatkan kinerjanya, karena ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi tentu akan membuat semangatnya tinggi sehingga akan berdampak meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya yang didasarkan pada teori dua faktor Herzberg. Ditemukan bahwa faktor-faktor motivator seperti pujian dan pengakuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Herzberg bahwa faktor-faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, hasil penelitian juga konsisten dengan teori penetapan tujuan Locke dan Latham, yang menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja

### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul, kemudian diolah mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Berdasarkan uji statistik, Lingkungan Kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Nilai  $t$  hitung (2,597) >  $t$  tabel (2,000) serta nilai signifikannya (0,012) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai. Maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Semakin baik Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) suatu Pegawai maka semakin baik pula Kinerja Optimal Pegawai ( $Y$ ) yang di hasilkan, maka hipotesis pertama diterima. Berdasarkan uji statistik, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Nilai  $t$  hitung (3,188) >  $t$  tabel (2,000) serta nilai signifikannya (0,002) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Optimal Pegawai. Maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Semakin baik Motivasi Kerja ( $X_2$ ) suatu Pegawai maka semakin baik pula Kinerja Optimal Pegawai ( $Y$ ) yang di hasilkan, maka hipotesis kedua diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd Razak, I. (2024). Mengukur korelasi Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 103–113.
- Angody, I. A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Organisasi Oppio Coffe Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2183-2194.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495.
- Dirgantara, S. A., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Optimal Pegawai RS Mata Fatma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Hardiani, H., P. M., Tafsir, M., & Aulia, D. (2024). Lingkungan Kerja, Konflik Multi-Peran, Stres Kerja Dan Beban Kerja : Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 974-986.
- Hardy, A. S., & Agustin, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Optimal Pegawai Globalindo Kencana Sakti. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Hidayat, R. S., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Optimal Pegawai di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Jose, R. J. S., Minh, H. T. T., Ullah, S. E., & Sadiq, M. (2021). Enhancing Staff's Work Motivation in Vietnamese Companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4402-4410.

- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. "Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Dinamika DotCom* 7(2):121–30.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Optimal Pegawai Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Optimal Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 223-228.
- Muhammad Tafsir, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, M. Umar Data (2023). pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management YUME* Vo. 6 no.1
- Nulhakim, I. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Putri Daya USAhatama (Indofood Group). *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 43-52.
- Ragil Permanasari (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo. *Jurnal Manajemen Fakultas ekonomi*
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28.
- Rizal Nabawi. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Optimal Pegawai SMK Kartini." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2):136–45. doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Optimal Pegawai di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 224-237.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1):28–50.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350.
- Seran, Godeliva Leni, Subiyanto, Didik, & Kurniawan, I. Soni. (2021). Effect of Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior In Bank BPD DIY Employees Senopati Branch Office. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 39–50
- Sugiarto, W., Milfayetti, S., & Lubis, M. R. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 182-188.

- Tenriola, A & Arfah, F. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(2), 40–48
- Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh, ali Imron (2020). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Arwana Citra Mulia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7, No. 1 (2020) Maret, Hal. 40-50e
- Van Tien, N., Tien, N. H., Kuc, B. R., Dana, L. P., Hiep, P. M., & Ha, V. X. (2021). Solutions to Enhance Corporate Sales Performance in Vietnam. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 5014-5023
- Zulkarnain Basir, Raizal Adhimsyah, Rizka Prayoga, & Firmansyah. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Dan Disiplin Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(2), 49–61