

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN  
SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) Pada  
Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**disusun oleh:**

**DUTANOF KURNIAWAN**  
**NIM : 201000461201069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2024**

**ABSTRAK**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)**  
**KABUPATEN SOLOK**

**DUTANOF KURNIAWAN**

**NIM : 201000461201069**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok. Dengan sampel 53 responden yang diteliti dengan metode *total sampling*. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan  $t^{\text{hitung}} 6,255 > t^{\text{tabel}} 1,990$  dalam nilai tingkat signifikansi,  $0,000 < 0,05$ . Jadi bisa diartikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan  $t^{\text{hitung}} 7,133 > t^{\text{tabel}} 1,990$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan  $f^{\text{hitung}} 57,434 > f^{\text{tabel}} 3,11$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha (0,05)$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,590 atau 59% dan 41% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN SOLOK**

**DUTANOF KURNIAWAN**

**NIM : 201000461201069**

**MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS**

This study was conducted on employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Solok Regency. The purpose of this study was to determine whether there was a relationship between Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Solok Regency. With a sample of 53 respondents studied using the total sampling method. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that Motivation partially has a significant effect on Employee Performance, this is evidenced by the t test with a significant value of  $t_{count} 6.255 > t_{table} 1.990$  in the significance level value,  $0.000 < 0.05$ . So it can be interpreted that Motivation has a significant effect on Employee Performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that the Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance, this is evidenced by the t test with a significant value of  $t_{count} 7.133 > t_{table} 1.990$  and a significance level value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that the Work Environment has a significant effect on Employee Performance. It can be concluded that simultaneously Motivation and Work Environment have a significant effect on the Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Solok Regency. This is proven by using the F test with a significant value of  $f_{count} 57.434 > f_{table} 3.11$  and the significant value produced is  $0.000$  and this value is much smaller than a  $(0.05)$ . This can also be seen from the R Square value obtained  $0.590$  or  $59\%$  and the remaining  $41\%$  is influenced by other variables not included in this study.

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

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex, Nitiseimito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2.
- As’ad M. 2013. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi 9*. Yogyakarta: Liberty.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, Vol 3, No 1.
- Dewi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fath, Fahmi. 2016. “Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 11.
- Felinda, Brigitta Vina. dan Rini Nugraheni. 2016. “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbl. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)”. *Diponegoro Journal Of Manajemen*, Vol 5, No 3.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Logahan, Jerry M. 2012. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”. *Binus Business Review*, Vol 3, No 1.
- Maramis, Enrico. 2013. “Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara

- (PERSERO) Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol 1, No 4.
- Moh. Pabundu Tika. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar. 2010. *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1.
- Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No 2.
- Soedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suswati, Endang. 2022. *Motivasi Kerja*. Jakarta : Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutarto, Wijono. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta : Kencana Penada Grup.