



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN

Tandika Aulianadewi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika, Jakarta

Elmira Siska

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika, Jakarta

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah
Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: tandika2005@gmail.com

Abstract: The STAN State Financial Polytechnic is an official university institution within the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia that is responsible to the Minister of Finance through the Financial Education and Training Agency (BPPK) of the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia. This study aims to determine the influence of Motivation and Work Environment on the Performance of STAN State Financial Polytechnic Employees. The employee population in this study is 261 employees. The sample used in this study was 78 employees who used the purposive sampling technique with criteria, namely Non-State Employees (PPNPN) who had a working period of more than 1 year. Data collection techniques through google form questionnaires. The research methods that will be used are validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests, multiple linear regression tests, t tests and F tests and determination coefficient tests. The results of this study show that partially motivation has a positive and significant effect on employee performance. Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Politeknik Keuangan Negara STAN merupakan sebuah instansi perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. Populasi pegawai pada penelitian ini sebanyak 261 pegawai. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 78 pegawai yang menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memiliki kriteria yaitu Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negari (PPNPN) yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner google form. Metode penelitian yang akan dipakai berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji regresi linier berganda, uji t dan uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dengan semakin tinggi kompetisi saat ini, perusahaan atau instansi patut meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bersaing dengan perusahaan atau instansi lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Peran sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan dan dapat membantu perusahaan atau instansi untuk semakin berkembang, sehingga perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Untuk menciptakan sumber daya manusia perusahaan atau instansi harus mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019).

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Kinerja merupakan suatu hasil atau usaha seorang pegawai yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Sembiring, 2020).

Suatu perusahaan atau instansi juga harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya diperlukan peran perusahaan atau instansi dalam meningkatkan motivasi terhadap pegawai. Motivasi kerja tersebut adalah suatu keahlian dalam mengarahkan, mengendalikan dan membimbing seseorang untuk melakukan tindakan perilaku yang diinginkan berdasarkan hal-hal yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Harahap & Khair, 2019).

Dengan adanya motivasi yang baik seperti, gaji yang diberikan sesuai dengan tugasnya, mendapatkan bonus jika mengerjakan pekerjaan yang lebih banyak, dan dapat mengembangkan karier untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena akan membuat para pegawai lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Tetapi tanpa adanya motivasi, para pegawai akan tidak bersemangat untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga itu membuat perusahaan atau instansi tidak dapat mencapai tujuannya. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain (Wijaya et al., 2023).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan harus memberikan pegawai lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi R, 2019). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan

menciptakan rasa aman, nyaman dan kondusif. Para pegawai yang senang ketika berada di lingkungan kerjanya hingga berlama – lama berada di tempat tersebut, maka pegawai tersebut merasa betah dan mampu melakukan aktivitas (Wijaya et al., 2023). Jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif dapat menyebabkan pegawai tidak bersemangat untuk bekerja dan mudah merasa stress sehingga kinerja pegawai dapat menurun. Maka pentingnya suatu perusahaan atau instansi menciptakan lingkungan yang aman dan menyenangkan.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN; (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN; (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi adalah suatu hal yang mengacu pada keinginan dan kekuatan dalam pendorong manusia, motivasi berkaitan dengan faktor psikologi manusia yang menggambarkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang timbul pada diri manusia, sedangkan kekuatan daya dorong yang berada di luar diri seseorang dihasilkan oleh pemimpin (Marnisah & Idrus, 2021). Menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021), motivasi merupakan suatu dorongan untuk manusia mau bekerja yang disebabkan oleh rangsangan dari luar maupun timbul dari dalam diri manusia.

Menurut (Fathurohman, 2022), motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhannya kepada tujuan individu untuk mencapai kepuasan dan di implementasikan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan yang baik. Dari definisi diatas dapat menarik sebuah kesimpulan, bahwa motivasi yaitu suatu daya dorong yang memberikan atau menimbulkan rasa semangat dan memberikan kinerja yang baik untuk mencapai kepuasan.

Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lingkungan Kerja

Menurut (Widyaningrum, 2019), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai. Sedangkan menurut (Khaeruman, 2021), lingkungan kerja adalah

semua yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang akan mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Menurut (Farida & Hartono, 2016), lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dari definisi diatas dapat menarik sebuah kesimpulan, bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

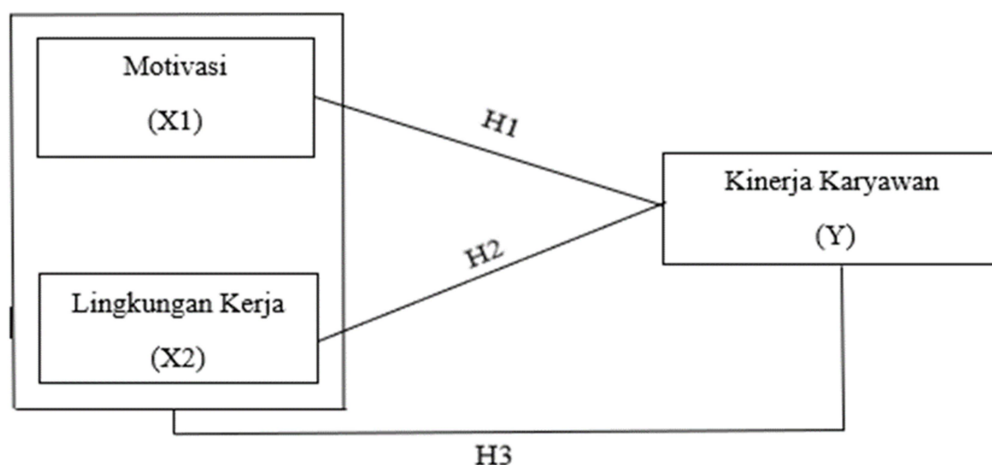
Kinerja

Menurut (Adamy, 2016), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Khaeruman, 2021), kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang harus dicapai para pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugasnya.

Menurut (Yuniarti, 2021), kinerja adalah suatu pretasi yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Dari definisi diatas dapat menarik sebuah kesimpulan, bahwa kinerja adalah suatu perilaku seorang pegawai yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hipotesis 3: Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah kuantitatif statistik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN yang berjumlah 261 pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah metode non-probabilitas, yaitu purposive sampling. Untuk menentukan kriteria dalam pengambilan sampel yaitu Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negari (PPNPN) dan pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Jadi, banyaknya sampel pada penelitian ini adalah 78 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner berdasarkan skala likert dan disebar melalui google form. Pengambilan data dilakukan pada bulan Mei 2024. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,681	0,219	Valid
X1.2	0,657	0,219	Valid
X1.3	0,678	0,219	Valid
X1.4	0,503	0,219	Valid
X1.5	0,536	0,219	Valid
X1.6	0,596	0,219	Valid
X1.7	0,729	0,219	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan pada kuesioner dari variabel motivasi (X1) dinyatakan **valid**, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,668	0,219	Valid
X2.2	0,579	0,219	Valid
X2.3	0,673	0,219	Valid
X2.4	0,601	0,219	Valid

X2.5	0,694	0,219	Valid
X2.6	0,726	0,219	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan **valid**, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,739	0,219	Valid
Y.2	0,677	0,219	Valid
Y.3	0,650	0,219	Valid
Y.4	0,537	0,219	Valid
Y.5	0,726	0,219	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan pada kuesioner variabel kinerja (Y) dinyatakan **valid**, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,731	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,719	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,678	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,731 > 0,60$, dinyatakan reliabel. Variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,719 > 0,60$, dinyatakan reliabel. Dan variabel kinerja (Y) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,678 > 0,60$, dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada Tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33050063
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.065
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil signifikasinya sebesar $0,065 > 0,05$. Jadi bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.085	1.745		5.779	.000		
	Motivasi	.172	.067	.287	2.577	.012	.674	1.484
	Lingkungan Kerja	.257	.072	.399	3.583	.001	.674	1.484

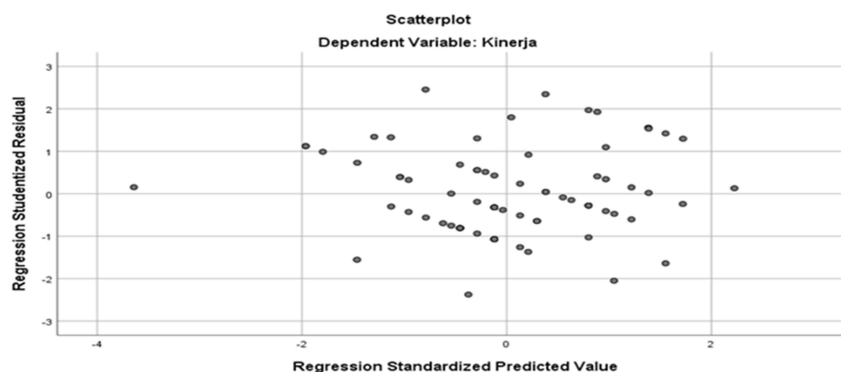
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) nilai VIF nya adalah 1,484 ($1,484 < 10$) serta *tolerance* 0,674 ($0,674 > 0,1$). Dan variabel lingkungan kerja (X2) nilai VIF nya adalah 1,484 ($1,484 < 10$) serta *tolerance* 0,567 ($0,674 > 0,1$). Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data ditunjukkan pada Gambar 2

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak membentuk pola gelombang dan pola tertentu. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas data ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	0,101	Linear
Lingkungan Kerja	0,063	Linear

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas dari variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) lebih besar dari 0,05 (signifikansi > 0,05). Jadi, dapat dikatakan kedua variabel tersebut linear.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) data ditunjukkan pada Tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.085	1.745		5.779	.000
	Motivasi	.172	.067	.287	2.577	.012
	Lingkungan Kerja	.257	.072	.399	3.583	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai t_{tabel} dengan uji dua arah:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n - k - 1) \\ &= t(0,025 ; 78 - 2 - 1) \\ &= t(0,025 ; 75) \\ &= 1,992 \end{aligned}$$

Jadi, t_{tabel} yang didapat sebesar 1,992

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian Motivasi (X1)

1. T_{hitung} motivasi 3,583 > t_{tabel} 1,992, maka H_{11} diterima
2. Sig. motivasi 0,012 < 0,05, maka h_{11} diterima

Artinya variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Politeknik Keuangan Negara STAN.

Pengujian Lingkungan Kerja (X2)

1. T_{hitung} lingkungan kerja 2,557 > t_{tabel} 1,992, maka H_{12} diterima
2. Sig. lingkungan kerja 0,001 < 0,05, maka H_{12} diterima

Artinya variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Politeknik Keuangan Negara STAN.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) data ditunjukkan pada Tabel 9

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.987	2	40.494	22.281	.000 ^b
	Residual	136.308	75	1.817		
	Total	217.295	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Diketahui nilai F_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k ; n - k) \\ &= F(2 ; 78 - 2) \\ &= F(2 ; 76) \\ &= 3,12 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. F_{hitung} 22,281 > F_{tabel} 3,12, maka H_{13} diterima

2. Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima

Artinya variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Politeknik Keuangan Negara STAN.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat pada uji t, diketahui $t_{hitung} 3,583 > t_{tabel} 1,992$ serta nilai sig. $0,012 < 0,05$, maka H_1 diterima. Dapat diartikan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Politeknik Keuangan Negara STAN.

Pemberian motivasi banyak macamnya yaitu pemberian gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, pemberian promosi, apresiasi dan lain sebagainya. Untuk memotivasi para pegawai, pemimpin harus mengetahui motivasi seperti apa yang diinginkan para pegawai (Arianto & Kurniawan, 2020). Dengan pemberian motivasi yang tidak baik atau tidak sesuai maka para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar, karena apa yang menjadi motivasinya tidak dapat terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, namun jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan maksimal (As'ad, 2021). Terciptanya motivasi yang baik disuatu perusahaan atau organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Hasil penelitian ini sejalan dan relevan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Farisi et al., 2020) yang menunjukkan hasil motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat pada uji t, diketahui $t_{hitung} 2,557 > t_{tabel} 1,992$ serta nilai sig. $0,001 < 0,05$, maka H_2 diterima. Dapat diartikan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Politeknik Keuangan Negara STAN.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh untuk kinerja pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang akan membuat pegawai merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Tetapi jika lingkungan kerja tidak bersih dan tidak tenang itu akan membuat pegawai merasa stress dan sulit berkonsentrasi (Maswar et al., 2020). Dengan begitu, suatu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Yanuari, 2019).

Hasil dari penelitian ini sejalan dan relevan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Trisna & Guridno, 2021) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat pada uji F, diketahui $F_{hitung} 22,281 > F_{tabel} 3,12$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Dapat diartikan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Politeknik Keuangan Negara STAN.

Motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang diberikan dapat menumbuhkan rasa semangat dan loyalitas para pegawai pada Politeknik Keuangan Negara STAN. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat membuat pegawai dapat bekerja dengan optimal. Jika pegawai mendapatkan motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan membuat para pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja pegawai (Sembiring, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dan relevan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Maswar et al., 2020) yang menunjukkan hasil motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. Kedua secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. Ketiga secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. Untuk perusahaan penulis menyarankan untuk mempertahankan motivasi dan lingkungan kerja yang sudah baik, serta meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja agar mendorong pegawai dapat bekerja lebih semangat sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Variabel yang penulis gunakan pada penelitian ini belum bervariasi yaitu hanya dua variabel independen dan satu variabel dependen. Maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya memilih subjek variabel penelitian yang berbeda dan menambah variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press*, 26.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Cetakan Pertama)*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/4CDUA>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (Cetakan Pe)*. CV. AA RIZKY.
- Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (Cetakan Pertama)*. CV. AA. RIZKY.
- Maswar, Jufri, M., & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal al-Idārah* | (Vol. 1, Nomor 1).
- Nabawi R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan (Vol. 13, Nomor 1)*. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>

- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 2580–8028. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.296>
- Yanuari, Y. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* (Cetakan Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com