



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Nazadila Priska Caniago¹, Vina Maria Ompusunggu², Charisma Kuriata Ginting³.
Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No. 18, Sempakata, Kec. Medan Selayang,
Kota Medan, Sumatera Utara. 20132. Indonesia.

nazadillafriska@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini melihat bagaimana lingkungan kerja dan motivasi karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara memengaruhi kinerja mereka. Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena lingkungan kerja dan motivasi individu sangat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Cara untuk mengukur motivasi adalah dengan melihat balas jasa, kondisi kerja, fasilitas, prestasi kerja, dan pengakuan atasan. Namun, lingkungan kerja termasuk fasilitas, suara, sirkulasi udara, dan komunikasi. Metode kuantitatif yang digunakan dalam studi ini adalah survei. Untuk mengumpulkan data awal, kuesioner dibagikan kepada 75 anggota BNN dari Provinsi Sumatera Utara. Dua variabel independen, lingkungan kerja dan motivasi, dinilai menggunakan analisis regresi linier berganda. Karyawan adalah variabel dependen. Hasil uji-t menunjukkan bahwa motivasi (X1) berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Nilai Thitung = 2,969 lebih besar dari Ttabel = 1,993 dan angka signifikansi $0,004 < 0,05$. Lingkungan kerja (X2) juga berdampak positif, dengan nilai Thitung = 5,886 lebih besar dari Ttabel = 1,993 dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain motivasi seorang pekerja, lingkungan tempat mereka bekerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik mereka bekerja. Variabel independen kedua meningkatkan kinerja secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya mempertimbangkan lingkungan kerja dan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, BNNP Sumatera Utara.



ABSTRACT

This study examines how workplace culture and motivation affect employee performance at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. Human resources adalah aset penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena motivasi dan lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor yang menunjukkan motivasi termasuk gaji, manfaat, budaya tempat kerja, hasil, dan pujian dari atasan. Meskipun demikian, lingkungan kerja terdiri dari fasilitas, tingkat noise, ventilasi, dan hubungan interpersonal. In order to gather primary data, this study uses quantitative methods based on surveys. 75 BNN employees in the North Sumatra Province were given questionnaires to complete. The independent variable (work environment and motivation) and the dependent variable (employee performance) were analyzed using multiple linear regression analysis. Dengan nilai $T_{count} = 2.969 >$, hasil t-test dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) mempengaruhi kinerja pekerja secara positif dan secara signifikan. Work environment (X2) memiliki nilai $T_{count} = 5.886 > 0.05$, dan nilai $T_{table} = 1.993$, dengan nilai significant $0.004 < 0.05$, nilai significance $0.000 < 0.05$, dan nilai $T_{table} = 1.993$. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pekerja Selain itu, kedua variabel independen berdampak positif pada peningkatan kinerja. These findings show how important it is to think about workplace culture and employee motivation in order to optimize productivity and help the company achieve its goals.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance, North Sumatra BNNP.

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif untuk mencapai tujuan mereka. SDM yang kompetitif dan berkualitas tinggi menentukan keberhasilan perusahaan, jadi memilih tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa faktor, terutama motivasi dan lingkungan kerja, memengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan komponen penting dalam mencapai target perusahaan. Pegawai memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi tinggi meningkatkan semangat dan produktivitas, sedangkan motivasi rendah dapat menyebabkan tugas tidak dilakukan dengan baik. Pegawai lebih produktif saat bekerja di tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Oleh karena itu, bisnis harus memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi karyawan agar kinerja karyawan tetap optimal dan tujuan perusahaan tercapai.. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Motivasi berasal dari kata "movere" yang berarti



dorongan atau alasan seseorang bertindak. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda, baik untuk memenuhi kebutuhan ekonomi maupun mencapai prestasi tertentu.

Motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi Enny (2019), Dewi (2018) Shidiq & Azizah (2019). Selain itu, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan ini terdiri dari elemen fisik dan non-fisik, yang masing-masing dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi, keharmonisan, serta kepuasan kerja Rahayu & Rushadiyati(2021) Jufrizen & Rahmadhani (2020) (Parashakti et al., 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi tinggi dan lingkungan kerja mendukung, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal (Wijonarko et al., 2022) Jayanti & Syamsir (2018) Sutrisno Pribadi (2022). Oleh karena itu, lingkungan kerja dan motivasi pekerja sangat mempengaruhi kinerja mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan menerima motivasi yang tepat dan bahwa lingkungan kerja mereka memungkinkan mereka bekerja dengan maksimal.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian terdahulu dari I'tamara dan Hadi (2020) hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja



karyawan. Perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi untuk mempertahankan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsy (2019) hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siska et al., 2023) hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa pura support. Studi sebelumnya (Sinaga et al., 2022) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di dinas koperasi dan bisnis mikro Depok. Ini karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} hasil penelitian, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 50,4%. Studi sebelumnya (Palinggi et al., 2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai UPT di dinas pendidikan kecamatan Sebulu, Kabupaten Kutai Kartanegara. Nilai signifikan 0,134, yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05, dan nilai t_{hitung} 1,565, yang lebih rendah dari nilai t_{tabel} 2,093, menunjukkan hal ini. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marisyah (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada bidang wisata dan perjalanan PT AI. Dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi α sebesar 0,413, lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Williem Iskandar Pasar V Barat I No. 1A Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, adalah subjek penelitian ini. Pemilihan tempat kerja didasarkan pada temuan tentang masalah pekerja yang tidak termotivasi dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan. Populasi dan Sampel: Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BNN dari Provinsi Sumatera Utara, total 75 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian dalam metode sampel jenuh. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Wawancara, observasi, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan



diukur melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Analisis Data: Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian akurat dan konsisten, analisis data dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji normalitas dan heteroskedastisitas dilakukan dengan scatterplot dan uji Glejser. Uji multikolinearitas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan model matematis:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

1. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi terkait peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas alat ukur. Jika pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan situasi yang diukur oleh peneliti, kuesioner dikatakan valid. Penelitian ini diuji validitas oleh 75 orang yang menjawab. Nilai r_{tabel} dapat diperoleh dengan menentukan $df = N - 2$, maka nilai $df = 75 - 2 = 73$. Dengan bantuan tabel nilai-nilai r produk moment, maka nilai r dengan df sebesar 75 adalah 0,227. Berdasarkan hasil pengolahan data yang digunakan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi**

Motivasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi 1	0,768	0,227	Valid
Motivasi 2	0,838	0,227	Valid
Motivasi 3	0,682	0,227	Valid
Motivasi 4	0,785	0,227	Valid
Motivasi 5	0,757	0,227	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pernyataan variabel motivasi (X1), semua pernyataan di atas valid, dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,227), dengan nilai r_{hitung} tertinggi (0,838) dan nilai r_{hitung} terendah (0,682) sehingga dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan_1	0,719	0,227	Valid
Lingkungan_2	0,633	0,227	Valid
Lingkungan_3	0,733	0,227	Valid
Lingkungan_4	0,768	0,227	Valid
Lingkungan_5	0,538	0,227	Valid
Lingkungan_6	0,717	0,227	valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Menurut hasil uji validitas pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2), semua pernyataan valid, dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,227), nilai r_{hitung} tertinggi (0,768), dan nilai r_{hitung} terendah (0,538). Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja_1	0,783	0,227	Valid
Kinerja_2	0,742	0,227	Valid
Kinerja_3	0,732	0,227	Valid
Kinerja_4	0,783	0,227	Valid
Kinerja_5	0,857	0,227	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Semua pernyataan di atas valid, dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,227), dengan nilai r_{hitung} paling tinggi (0,857) dan paling rendah (0,732), menurut



hasil uji validitas pernyataan variabel pada kinerja pegawai (X3). Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian.

Hasil uji reliabilitas: Berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS 25, dilakukan uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Cronbach Alpha. Tujuan uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui apakah alat yang digunakan dapat dipercaya.. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0.816	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.834	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.772	6	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Koefisien Alpha Cronbach untuk motivasi sebesar 0,816, lingkungan kerja sebesar 0,834, dan kinerja pegawai sebesar 0,772 menunjukkan bahwa mereka lebih dari 0,60. Diputuskan bahwa pernyataan variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (X3) dapat dipercaya. Hasil dari uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa jauh kemampuan model untuk menggunakan variasi variabel dependen. Tidak ada metode yang dapat diandalkan untuk menghitung koefisien determinasi (R²) yang diperlukan untuk memastikan bahwa pilihan variabel telah dilakukan dengan benar. Jika R² meningkat mendekati 1, model menjadi lebih tepat. Nilai R² = 0,2 atau R² = 0,3 sudah cukup untuk data survei, yang menunjukkan bahwa cross-section data dari banyak peserta dikumpulkan secara bersamaan. Nilai R² cenderung menjadi lebih rendah seiring dengan ukuran sampel n yang lebih besar.. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.370	2.901

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2025)

Melalui tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa nilai R yaitu 0,622 artinya hubungan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 62,2% yang menunjukkan hubungan yang kuat. Kemudian nilai R square yaitu 0,387 artinya 38,7% yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 38,7% sedangkan adjusted R square sebesar 0,370 yang berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja sebesar 37% sedangkan 73% di jelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Variabel terikat, kinerja karyawan (Y), dan dua variabel bebas, motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), digunakan untuk melakukan penelitian ini. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh hasil uji parsial (uji-t), yang menunjukkan nilai T_{hitung} 2,969 lebih besar daripada T_{tabel} 1,993, dengan tingkat signifikansi 0,004 di bawah 0,05. Untuk mendapatkan bukti ini, kuesioner dibagikan kepada 75 karyawan dengan lima indikator: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan atasan. Responden menilai kelima indikator tersebut dengan setuju.. Dengan demikian, Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti penghargaan atas hasil kerja dan kesempatan untuk pengembangan diri menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinaga et al., 2022) Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro depok



harapan. (Nabi et al., 2017) motivasi adalah proses dimana seseorang perlu di dorong untuk melkukan serangkaian aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Ketika tujuan tercapai, kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan motivasi agar menerima kontribusi positif dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan Ratnasari dan Siregar (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki efek positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Uji parsial (uji-t), di mana nilai $T_{hitung} = 5,886$ lebih besar dari $T_{tabel} = 1,993$, dan tingkat signifikansi adalah 0,000, lebih rendah dari 0,05. Bukti ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 75 karyawan BNNP SUMUT. Empat indikator—fasilitas, suara, sirkulasi udara, dan hubungan kerja—dinilai setuju oleh responden. Lingkungan kerja yang menyenangkan, baik dari segi fisik maupun hubungan interpersonal, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendorong karyawan untuk membuat lebih banyak pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh fitria marisya (2022) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT AI bilad tour and travel dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisienan determinasi α sebesar 0,413.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut uji-f, variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Fhitung 22,704 lebih besar dari Ftabel 3,12, dan tingkat probabilitas 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga H_0 ditolak. Sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggabungkan



semangat kerja yang tinggi dengan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong efektivitas kerja. (Hanna asyifa et.,al 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa pura support.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu pengaruh antar ketiga variabel yang dapat dirumuskan $Y = 4,429 + 0,334 X_1 + 0,407 X_2$ menunjukkan bahwa :
 - a. Konstanta (α) sebesar 4,429 menunjukkan kondisi di mana variabel Kinerja Pegawai tetap berada pada nilai tersebut saat variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh. Dengan kata lain, jika tidak ada pengaruh dari variabel independen, maka Kinerja Pegawai (Y) tidak akan mengalami perubahan.
 - b. Koefisien regresi untuk Motivasi (X_1) sebesar 0,334 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan satu unit pada variabel Motivasi (X_1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,334 atau (33,4) satuan.
 - c. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,407 menandakan bahwa variabel ini juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,407 atau (40,7) satuan.
2. Hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi (X_1) di peroleh T_{hitung} sebesar 2,969 nilai T_{tabel} 1,993 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,005$ dan variabel lingkungan kerja (X_2) di peroleh T_{hitung} sebesar 5,886 nilai T_{tabel} 1,993 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,005$ maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ hal ini berarti H_0 diterima dengan hipotesis ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diterima.



3. Koefisien determinasi yang didapatkan di dalam pengujian di dapat nilainya sebesar 0,370 yang berarti bahwa 37% variabel bebas mampu memberikan penjelasan terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsy TN. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan HAM Jakarta).
- Dewi, BM. 2018. Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Indones J Occup Saf Heal.
- Enny WM. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- i'tamara I, Hadi HK. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Jayanti NP, Syamsir S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. JESS (Journal of Education on Social Science).
- Jufrizen J, Rahmadhani KN. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis.
- Marisya F. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel Sumatra Selatan. Jurnal Literasi Sains.
- Nabi N. Islam M. Dip TM, Hossain A Al. 2017. Impact of Motivation on Employee Performance: a case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. Arabian Journal of Business and Management Review.
- Nur Ash Shidiq MR, Azizah SN. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA).



-
- Palinggi DY, Diju A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*.
- Parashakti RD, Fahlevi M., Ekhsan M., Hadinata, A. 2020. The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*.
- Pribadi HN. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.
- Rahayu MS, Rushadiyati R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Ratnasari SL, Siregar D. 2020. Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*.
- Sinaga L, Astuti I, Nurmansyah. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*.
- Siska E, Asyifa H, Indra N. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Wijonarko B, Dewi NDU, Widnyani IAPS. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*.