

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Aceh

Siti<sup>a1\*</sup>, Rizki Ramadhan<sup>a2</sup>, Sri Rani Fauziah<sup>a3</sup>, Diwayana Putri Nasution<sup>a4</sup>, Totok Rudianto<sup>a5</sup>

<sup>a</sup> Politeknik Aceh, Indonesia

<sup>1</sup>[Sitist872@gmail.com](mailto:Sitist872@gmail.com)\*

\*Siti<sup>1</sup>

---

Received: 30 September 2025; Revised: 28 Oktober 2025; Accepted: 3 November 2025

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 60 karyawan aktif Politeknik Aceh. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal di Politeknik Aceh.

**Kata kunci** – motivasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan; politeknik Aceh; sumber daya manusia

### Abstract

This study aims to examine the influence of motivation and work environment on employee performance at Politeknik Aceh. The research applies a quantitative approach utilizing primary data collected through questionnaires distributed to 60 active employees of politeknik Aceh. The independent variables in this study are work motivation and work environment, while the dependent variable is employee performance. Data analysis techniques employed include validity test, reliability test classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The findings indicate that, partially, both work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these two variables also show a significant influence on performance. Based on the results, it can be concluded that enhancing motivation and creating a supportive work environment are essential to foster optimal employee performance at Politeknik Aceh.

**Keywords** – motivation; work environment; employee performance; politeknik Aceh; human resource

How to Cite : Siti, S., Ramadhan, R., Fauziah, S. R., Nasution, D. P., & Rudianto, T. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Aceh. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 13(2), 242–253. <https://doi.org/10.21067/jrma.v13i2.12956>

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) dinyatakan sebagai komponen yang tidak bisa dipisahkan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik di perusahaan maupun lembaga pendidikan. SDM bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak yang menentukan arah perkembangan organisasi. Suatu organisasi dapat berkembang pesat apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten, sebaliknya, apabila SDM yang dimiliki tidak berkualitas, maka pertumbuhan organisasi akan mengalami hambatan.

Selain berfungsi sebagai pelaksana operasional, SDM juga dipandang sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan dan kemajuan institusi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara efektif agar potensi setiap individu dapat dimanfaatkan secara maksimal. Salah satu cara untuk menilai keberhasilan pengelolaan SDM adalah melalui pencapaian kinerja karyawan. Kinerja menjadi ukuran penting sejauh mana kontribusi pegawai dalam mendukung realisasi tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur melalui capaian kerja yang selaras dengan tanggung jawab dan kewenangan yang telah ditetapkan kepadanya (Lawasi and Triatmanto, 2017, p.49)

Kinerja pegawai pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi tidak semata-mata oleh kompetensi individu, melainkan turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain yang bersumber pada pribadi pegawai maupun dari lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu, memahami aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal penting agar organisasi mampu merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan performa, di antaranya melalui aspek motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi dapat dipahami sebagai rangsangan membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, dan memengaruhi individu untuk berupaya mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi berperan penting dalam peningkatan performa pegawai. Agar tujuan organisasi Tercapai dengan baik. pimpinan dituntut mampu mengarahkan, membimbing, dan memanfaatkan potensi bawahan secara optimal. Namun, di sisi lain organisasi juga harus memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan karyawan sebagai upaya menjaga semangat kerja yang berkelanjutan (Wicaksono, 2023, p. 2-3).

Selain motivasi, kondisi lingkungan kerja juga merupakan aspek utama yang berdampak pada peningkatan kinerja. Keadaan tempat kerja yang kondusif dari segi fisik maupun mental berkontribusi pada peningkatan rasa nyaman, memaksimalkan produktivitas, dan membangun loyalitas pegawai. Faktor seperti hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat menghadirkan nuansa kerja yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, dengan fasilitas terbatas, tekanan tinggi, atau hubungan antarpegawai yang tidak terjalin dengan baik, justru berpotensi melemahkan motivasi kerja, menimbulkan stres, serta berimplikasi kurang baik pada kinerja secara keseluruhan.

Pendidikan vokasi di Indonesia memiliki peran strategis dalam menyiapkan tenaga kerja terampil yang mengacu pada permintaan sektor usaha dan industri. Politeknik sebagai salah satu bentuk pendidikan vokasi dituntut untuk dikelola secara profesional, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga. Namun, kenyataannya masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi. Pendidikan vokasi menghadapi permasalahan berupa keterbatasan sarana prasarana, lemahnya kolaborasi dengan industri, serta rendahnya apresiasi terhadap tenaga kerja vokasi. Kondisi tersebut berimplikasi pada lingkungan kerja di Politeknik yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menekan motivasi pegawai, mengurangi efektivitas kerja, dan memberikan efek negatif pada pencapaian kinerja. (<https://lestarimoerdijat.com/pustakalestari/read/2020/09/10/950/Permasalahan-Pendidikan-Vokasi-di-Indonesia/> 19 Agustus 2025)

Politeknik Aceh merupakan institusi tinggi vokasi yang menekankan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan yang berbasis pada keahlian dan keterampilan Perguruan tinggi ini didirikan sebagai respon terhadap bencana Gempa dan Tsunami aceh-Nias pada 26 September 2004,

Pemerintah Amerika Serikat melalui USAID bekerja sama dengan Swisscontact, Chevron, dan Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi (BRR) Aceh-Nias untuk mendirikan Politeknik bertaraf internasional di Aceh. Politeknik Aceh resmi dibuka pada tahun 2008 dan sejak itu terus berkembang sebagai salah satu institusi pendidikan vokasi unggulan di Aceh. (<https://politeknikaceh.ac.id/> 4 Mei 2025)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan variasi temuan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan politeknik Aceh”.

Adapun tujuan proyek akhir penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Politeknik Aceh.
2. Untuk menguji lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Politeknik Aceh.
3. Untuk menguji motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Politeknik Aceh.

### **Motivasi**

Menurut Wicaksono (2023, p.1621-1622) motivasi kerja merupakan upaya untuk memberi dorongan atau semangat kepada karyawan sehingga mereka mampu meningkatkan efektivitas kerja di organisasi. Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, pimpinan bertanggung jawab untuk mengelola kapasitas serta kemampuan bawahan sehingga kerja sama yang terjalin menghasilkan output maksimal. Di sisi lain, organisasi juga harus menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, sambil terus memberikan dorongan motivasi agar semangat kerja tetap terjaga. Menurut Purwanto et al. (2024, p.147-148) Terdapat sejumlah indikator motivasi kerja, yakni:

1. Kebutuhan Fisik, yaitu penyediaan sarana pendukung di lingkungan kerja, seperti sarana yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja.
2. Kebutuhan rasa aman, mencakup aspek keamanan tubuh, keseimbangan, perlindungan, kepastian dukungan, serta kebebasan dari ancaman yang menimbulkan rasa takut, kecemasan, atau bahaya.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan yang berkaitan dengan interaksi dan kepentingan bersama di lingkungan masyarakat, misalnya terjalinnya hubungan yang baik antarpegawai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, berupa pengakuan atau apresiasi atas hasil yang sudah diperoleh seseorang seperti status, kehormatan, perhatian, maupun integritas.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yaitu motivasi yang memfasilitasi individu untuk mencapai target yang diinginkan, baik berasal dari motivasi internal maupun stimulus dari pimpinan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Tambunan, (2018, p.176) Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi atau suasana tempat pegawai melaksanakan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan keamanan sekaligus memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Apabila karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih betah berada di tempat kerja, menikmati pekerjaannya, serta memanfaatkan waktu secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang menunjang berpotensi menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi efektivitas kerja pegawai. Menurut Agustiawan dalam A. A. I. K. Sari et al. (2021, p. 22-23) indikator kinerja karyawan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Penerangan dan pencahayaan yang cukup di area kerja
2. Kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja
3. Ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja yang lengkap
4. Perlindungan dan keselamatan di tempat kerja
5. Relasi profesional yang harmonis antara pegawai dan pimpinan
6. Interaksi yang baik antar sesama karyawan

## Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi and Nugroho (2020, p.5) Kinerja atau performance dapat dimaknai sebagai capaian atau prestasi yang diraih seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya. Pada proses ini, pegawai mengerahkan seluruh potensi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Bagi tenaga kerja yang menitikberatkan pada kompetensi, kinerja biasanya dievaluasi melalui aspek kemampuan, keterampilan, serta sikap yang ditampilkan ketika menjalankan tanggung jawab. Aspek kemampuan mencakup penguasaan pengetahuan teoritis maupun keterampilan praktis, seperti kemampuan berbahasa asing, penguasaan komputer, serta berbagai kompetensi teknis lainnya. Menurut Mangkunegara dalam Simbolon (2021, p. 45-46) indikator kerja meliputi:

### 1. Kualitas

Kualitas kerja ditentukan berdasarkan pandangan karyawan terhadap keluaran pekerjaan, meliputi ketepatan pelaksanaan, tingkat kompetensi, dan kesesuaian dengan kapasitas individu.

### 2. Kuantitas

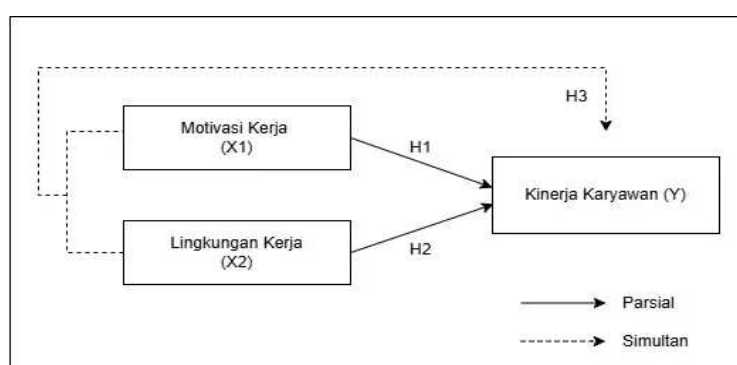
Kuantitas mengacu pada jumlah keluaran yang dicapai, yang bisa dinilai berdasarkan total unit maupun rangkaian kegiatan yang terselesaikan

### 3. Kerja sama

Kerja sama menunjukkan sejauh mana kemampuan pegawai untuk berkolaborasi dan berpartisipasi dengan rekan kerja lain dalam menuntaskan tanggung jawab dengan optimal.

### 4. Inisiatif

Inisiatif diukur melalui tingkat kreativitas pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari serta dorongan Untuk menghasilkan performa yang lebih baik daripada sebelumnya.



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Edit Penulis (2025)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma yang diterapkan dalam penelitian ini, hipotesis yang dikemukakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan lokasi pelaksanaan di Politeknik Aceh. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 75 orang, namun hanya 70 karyawan aktif yang memenuhi syarat dan ditetapkan sebagai responden potensial. Jumlah sampel ditentukan melalui rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, maka diperoleh 60 responden sebagai sampel penelitian. Variabel yang dianalisis terdiri atas motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerjaa (X2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen.

Data penelitian bersumber dari data primer yang dihimpun melalui instrumen kuesioner, dokumentasi, dan observasi, dengan pengukuran menggunakan skala likert lima poin yang berawal dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## PEMBAHASAN

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1  
Validitas Variabel Motivasi

No. Item	<i>Pearson Correlation</i> R Hitung	R Tabel	Nilai Sign.	Taraf Sign.	Ket.
1	0,718	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
2	0,852	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
3	0,857	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
4	0,850	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
5	0,852	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah pada (2025)

Mengacu pada hasil yang disajikan pada tabel, uji validitas terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa keenam butir Pertanyaan-pertanyaan tersebut menunjukkan nilai r-hitung melebihi r-tabel (0,254) dan memiliki tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih rendah dari 0,05. Dari temuan itu, semua item pertanyaan itu terbukti layak serta berfungsi sebagai alat ukur variabel motivasi dalam penelitian ini.

Tabel 2  
Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	<i>Pearson Correlation</i> R Hitung	R Tabel	Nilai Sign.	Taraf Sign.	Ket.
1	0,823	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
2	0,834	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
3	0,717	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
4	0,793	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
5	0,801	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>
6	0,855	0,254	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah pada (2025)

Mengacu pada hasil yang disajikan pada tabel, uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa keenam butir pertanyaan-pertanyaan tersebut menunjukkan nilai r-hitung melebihi r-tabel (0,254) dan memiliki tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih rendah dari 0,05. Dari temuan itu, semua item pertanyaan itu terbukti layak serta berfungsi sebagai alat ukur variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini.

Tabel 3  
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Sign.	Taraf Sign.	Ket.
1	0,870	0,254	0,000	0,05	Valid
2	0,911	0,254	0,000	0,05	Valid
3	0,909	0,254	0,000	0,05	Valid
4	0,915	0,254	0,000	0,05	Valid
5	0,819	0,254	0,000	0,05	Valid
6	0,889	0,254	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah pada (2025)

Mengacu pada hasil yang disajikan pada tabel, uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa keenam butir pertanyaan-pertanyaan tersebut menunjukkan nilai r-hitung melebihi r-tabel (0,254) dan memiliki tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih rendah dari 0,05. Dari temuan itu, semua item pertanyaan itu terbukti layak serta berfungsi sebagai alat ukur variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4  
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,911	>0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,891	>0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,944	>0,70	Reliabel

Merujuk pada hasil yang disajikan pada tabel, uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai koefisien pada variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan tercatat melampaui batas Cronbach's Alpha sebesar 0,70. Dengan demikian, keseluruhan 18 butir pertanyaan dinyatakan reliabel, sehingga instrumen tersebut layak digunakan dengan tingkat konsistensi yang tinggi.

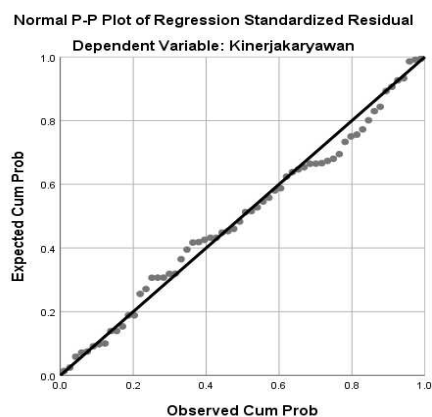
## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 5  
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Tes (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30338815
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.068
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Mengacu pada temuan yang tercantum dalam tabel, uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) terhadap distribusi residual pada model regresi menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 serta nilai kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,200. Keduanya lebih tinggi dibandingkan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa asumsi normalitas di dalam model regresi sudah tercapai dan temuan tersebut semakin diperkuat melalui hasil uji visual dengan P-Plot.



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Uji normalitas dilaksanakan dengan memanfaatkan Normal Probilitu Plot (P-Plot) mengindikasikan bahwa pola titik residual tersebar sesuai arah garis diagonal. Pola sebaran tersebut menandakan bahwa distribusi residual berada dalam kondisi mendekati normal. Dari temuan tersebut, asumsi normalitas dianggap tercapai sehingga model regresi dinyatakan valid dan layak dipakai untuk tahap analisis berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6  
 Hasil Uji Multikolinearitas

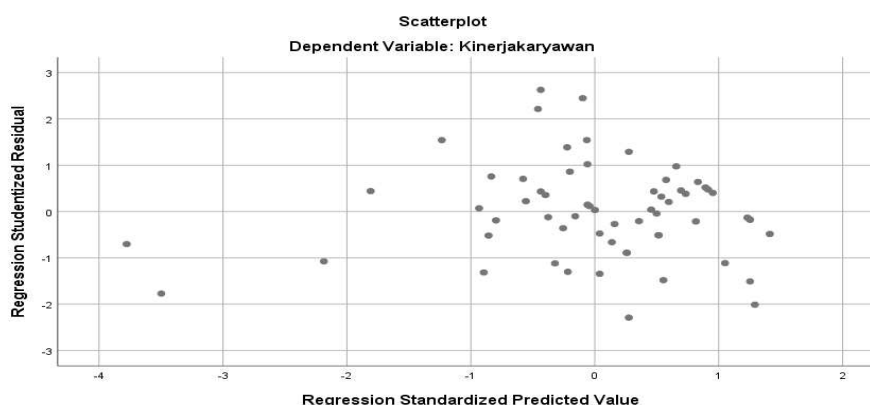
<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Motivasi	0.448	2.231
Lingkungankerja	0.448	2.231

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Mengacu pada temuan yang disajikan pada tabel, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah antarvariabel independen. Angka Tolerance pada motivasi dan lingkungan kerja sama-sama yaitu 0,448 ( $>0,10$ ) serta nilai VIF masing-masing 2,231 ( $<10$ ), yang menandakan korelasi antarvariabel rendah. Oleh karena itu, model regresi terbukti stabil dan koefisiennya dapat diinterpretasikan secara akurat untuk menganalisis pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3  
 Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Mengacu pada hasil yang disajikan scatterplot, uji heteroskedastisitas menggambarkan hubungan antara standardized residual dan standardized predicted value pada kinerja karyawan, terlihat bahwa sebaran titik residual bersifat acak dan simetris di sekitar nol tanpa pola yang jelas terbentuk. Temuan tersebut menandakan bahwa model regresi bebas dari permasalahan heteroskedastisitas, serta asumsi normalitas residual terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan sesuai untuk digunakan, sehingga output uji t, uji F, beserta nilai koefisien determinasi dapat diinterpretasikan secara valid.

### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.395	1.582		1.514	0.128		
	Motivasi	0.693	0.093	0.681	7.489	0.000	0.448	2.231
	Lingkungankerja	0.265	0.094	0.256	2.820	0.007	0.448	2.231

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Mengacu pada hasil yang disajikan pada tabel, analisis regresi linear berganda memberikan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,395 + 0,693X_1 + 0,265X_2 + e$$

**Konstanta (a) = 2,395**

Jika nilai motivasi dan lingkungan kerja sama-sama bernilai nol, kinerja karyawan bernilai 2,395.

**Nilai koefisien regresi motivasi (X1) = 0,693**

Jika motivasi (X1) naik satu poin, kinerja karyawan diperkirakan naik sekitar 0,693 poin, dengan asumsi kondisi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat motivasi, kinerja karyawan ikut meningkat pula.

### Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) = 0,265

Jika lingkungan kerja (X1) meningkat satu poin, kinerja karyawan diperkirakan bertambah sekitar 0,265 poin, dengan asumsi motivasi tetap. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Penelitian

#### 1. Uji t (Parsial)

Tabel 8  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.395	1.582		1.514	0.136
Motivasi	0.693	0.093	0.681	7.489	0.000
Lingkungan kerja	0.265	0.094	0.256	2.820	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Uji t pada regresi linear berganda diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independe memengaruhi kinerja karyawan, melalui perbandingan nilai t-hitung terhadap t-tabel. Dari 60 responden, diketahui bahwa angka t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,002. Dapat disimpulkan bahwa:

#### a) Motivasi

Dari analisis parsial, diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) adalah 0,000 yang tidak melebihi 0,05, sedangkan t-hitung 7,489 melampaui t-tabel 2,002. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### b) Lingkungan kerja

Dari analisis parsial, diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,007 yang tidak melebihi 0,05, sedangkan t-hitung 2,820 melampaui t-tabel 2,002. Temuan ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Uji F (Simultan)

Tabel 9  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1168.703	2	584.352	106.405	.000 <sup>b</sup>
	Residual	313.030	57	5.492		
	Total	1481.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Merujuk pada data yang disajikan dalam tabel, uji F memperlihatkan f-hitung 106,405 dengan taraf signifikansi 0,000. Kondisi tersebut menegaskan jika model regresi dapat dinyatakan

signifikan secara keseluruhan. Hasil ini mengidentifikasi jika variabel independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, secara bersamaan memberikan dampak nyata pada kinerja karyawan. Karena itu, hipotesis (Ha3) dapat diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 10  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<i>Model Summary<sup>a</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.888 <sup>a</sup>	0.789	0.781	2.34345
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Data pada tabel mengindikasikan R Square (Adjusted R Square) tercatat 0,789 atau 78,9%, yang menunjukkan bahwa 78,9% distribusi kinerja karyawan dapat diperjelas melalui variabel motivasi dan lingkungan kerja. Disisi lain, 21,1% selebihnya disebabkan oleh variasi lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji Hipotesis (H1) memperlihatkan jika variabel motivasi (X1) memperoleh nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini membuktikan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, demikian dapat dipastikan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut konsisten dengan temuan Hendri Sembiring (2020), meskipun tidak sejalan dengan penelitian dilakukan oleh A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, dan Serlin Serang (2019). Penelitian ini menekankan bahwa aspek motivasi, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, maupun kebutuhan berprestasi, merupakan faktor yang berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Individu yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, penuh tanggungjawab, serta berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik sesuai target yang telah ditetapkan

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (H2) memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,007, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoaatmodjo dkk. (2021), namun berbeda dengan hasil penelitian Okni Livia Ningsih dkk. (2022). Penelitian ini menegaskan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja, seperti penerangan, kebersihan, kenyamanan, kelengkapan fasilitas, keamanan, serta hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, berperan signifikan dalam mengoptimalkan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung berpotensi mendorong karyawan lebih fokus, termotivasi, serta berkemampuan menjalankan tugas secara lebih optimal.

C. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian simultan melalui uji f mengindikasikan bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang berada dibawah tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan itu, H03 dinyatakan ditolak dan Ha3 diterima. Temuan ini membuktikan bahwa variabel motivasi serta lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya, sinergi antara dorongan internal yang dimiliki karyawan dan dukungan dari lingkungan kerja yang memadai terbukti memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja pegawai politeknik Aceh. Ketika motivasi individu berada pada tingkat yang tinggi serta ditopang oleh suasana kerja yang kondusif, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara disiplin, berkonsentrasi penuh, dan melaksanakan tanggung jawab dengan hasil yang optimal.

### **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya motivasi serta lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas individu. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pihak Politeknik Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian penghargaan, dukungan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan semangat, komitmen dan efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

### **KESIMPULAN**

Hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Aceh mengungkapkan beberapa poin penting. Dalam pengujian parsial, motivasi terbukti berkontribusi nyata dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel lingkungan kerja juga terbukti berkontribusi nyata dan berpengaruh positif ketika dianalisis secara terpisah. Lebih lanjut, pengujian simultan menegaskan bahwa kombinasi motivasi serta kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di Politeknik Aceh. Artinya, motivasi yang kuat yang dipadukan dengan lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat diajukan. Bagi pihak Politeknik Aceh, disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, pelatihan yang relevan, dan peluang pengembangan karier. Upaya ini diharapkan dapat mempertahankan semangat dan konsistensi kinerja karyawan. Di samping itu, lingkungan kerja juga harus dipelihara agar senantiasa nyaman dan mendukung, baik melalui penyediaan fasilitas fisik maupun terciptanya suasana kerja yang harmonis. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan rasa aman serta kenyamanan bagi pegawai, sehingga kinerja dapat dicapai secara lebih optimal. Untuk penelitian berikutnya, disarankan penambahan variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, kompensasi, maupun beban kerja. Upaya ini diharapkan dapat menghasilkan temuan penelitian yang lebih komprehensif dan menyeluruh.

### **Daftar Pustaka**

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Abpublisher.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rhineka Cipta.
- Bhahri, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Guepedia.
- Fatihudin, D. (2021). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Jawa.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Salemba Empat.
- Firdaus. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 257.
- Juhaeti, Damayanti, N., & Widiastuti, D. D. (2025). Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Penerbit Nem.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 49.
- Lestari Moerdijat. (2020, September 10). Permasalahan pendidikan vokasi di Indonesia. Pustaka Lestari. Retrieved August 19, 2025, from <https://lestarimoerdijat.com/pustakalestari/read/2020/09/10/950/Permasalahan-Pendidikan-Vokasi-di-Indonesia>
- Norawati, S., & Maulana, R. (2025). Kinerja Optimal: Dominasi Motivasi Dan Lingkungan Kerja. Deepublish.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 2.
- Politeknik Aceh. (n.d.). Politeknik Aceh. Retrieved May 4, 2025, from <https://politeknikaceh.ac.id/>
- Purnamasari, D., Tahir, R., Ismail, I. H., Suharman, H., Maryanti, L., Hermawan, M. S., Andriana, N., Putuhena, H., Silviana, Fitriana, R., Christina, V., Tresnawati, R., & Waty, E. (2023). Metodologi Penelitian Akuntansi: Mengumpulkan Bukti, Menyusun Analisis, Mengkomunikasikan Dampak. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 535.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). Antecedent Kinerja Pegawai. Scopindo Media Pustaka.
- Sari, A., Dahlan, Tuhumury, R. A. N., Prayitno, Y., Siegers, W. H., Supiyanto, & Werdhani, A. S. (2023). Dasar-dasar Metodologi Penelitian. Cv. Angkasa Pelangi.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikologi Islami*, 1(2), 51–50.
- Simbolon, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Cv Bintang Semesta Media.
- Sllitonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. *Penebar Media Pustaka*.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, I. (2020). Metode Riset Akuntansi. Deepublish.
- Suswati, E. (2022). Motivasi Kerja. Media Nusa Creative.
- Syamsir. (2021). Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik.
- Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 176.
- Wicaksono, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga di Jakarta. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 1621–1622.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statistika Dan Matematika*, 1(1), 105.
- Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1(2), 202.