



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KPPN BANDAR LAMPUNG

Jus Samuel Sihotang

Balai Diklat Keuangan Kota Medan
e-mail: jussihotang@gmail.com

Article History :

Received 10 Oktober 2020

Received in revised form

24 Oktober 2020

Accepted 10 Nopember 2020

Available offline 20 Nopember 2020

Available online 20 Nopember 2020

Language Transcript :

Indonesia

Key Words :

Motivasi Kerja,

Lingkungan Kerja,

Kinerja Pegawai

Abstract - Motivasi dan lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 40 orang pegawai di KPPN Bandar Lampung. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert. Lalu data dianalisis menggunakan Pengujian Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis dan Pengujian Koefisien Determinasi dan diolah dengan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20.0. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen penggerak dalam penentuan kesuksesan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan nilai tambah sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi. Seiring berkembangnya waktu, suatu organisasi mengharapkan adanya peningkatan kompetensi pegawainya. Pegawai diharapkan memiliki motivasi atau kemauan untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak memiliki arti bagi organisasi tersebut jika pegawai tersebut tidak memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal. Motivasi merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai.

Motivasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Rahsel, 2016). Motivasi juga merupakan suatu semangat pendorong dalam melakukan suatu kegiatan. Setiap pegawai harus memiliki motivasi sebagai faktor penggerak dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi (Yakup, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi

kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula sebaliknya. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Taspem Bandung (Tasya & Gilang, 2020).

Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian yang didapatkan oleh pegawai atas deskripsi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai juga merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan pegawai di lapangan dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (Siagian, 2018).

Kinerja pegawai yang optimal dapat dinilai dari aspek kuantitatif yang menjelaskan bagaimana proses pegawai mendapatkan dukungan dari organisasi, kondisi kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mampu mengurangi kesalahan saat bekerja. Selain itu, ada pula aspek kualitatif yang juga berperan penting dalam menilai kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan dalam mengatur waktu (Rukmana, 2020).

Selain motivasi kerja, ada hal lain yang dapat mendukung pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Organisasi perlu menciptakan kondisi dan situasi yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan secara maksimal. Faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di dekat pegawai saat bekerja dan juga hal-hal yang berpengaruh terhadap deskripsi kerja yang diberikan kepada pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan dan meningkatkan semangat dan kinerja pegawai (Nuraldy, 2020).

KPPN Bandar Lampung merupakan salah satu KPPN Percontohan yang sudah menjalankan proses kegiatan kerja dengan memanfaatkan sistem remunerasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai KPPN. Remunerasi tersebut akan didapat jika pegawai mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU). Pemberian remunerasi tersebut bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal dan juga akan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan kepada para stakeholder.

Namun, faktanya di lapangan, masih terdapat beberapa pegawai yang belum termotivasi. Terdapat beberapa pegawai yang masih menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini tentunya dapat menyebabkan proses pelayanan menjadi kurang efektif dan efisien terhadap stakeholder.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya, dimana menggunakan sampel serta hipotesis untuk menguji hipotesisnya menggunakan statistik inferensia. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang melihat suatu realita yang dapat diklasifikasikan, kongkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik Sugiyono (2012). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai di KPPN Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh

langsung dari sumber aslinya. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden. Responden diminta untuk menyatakan derajat persetujuan mereka atas pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert*. Data dianalisis dengan menggunakan Pengujian Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis dan Pengujian Koefisien Determinasi. Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS

(Statistical Package for Social Science) versi 20.0. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a) H1: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- b) H2: terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- c) H3: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Instrumen

3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas variabel dilakukan sebagai prosedur agar data yang didapat layak untuk pengujian lebih lanjut, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Varia bel | Perta nyaan | r hitung | Signifi kansi | Kete rang an |
|--------------------------------|----------------|-------------|------------------|--------------------|
| Moti vasi Kerja | X1 | 0,375 | 0,017 | Valid |
| | X2 | 0,314 | 0,048 | Valid |
| | X3 | 0,376 | 0,017 | Valid |
| | X6 | 0,438 | 0,005 | Valid |
| | X7 | 0,576 | 0,000 | Valid |
| | X8 | 0,649 | 0,000 | Valid |
| | X9 | 0,460 | 0,003 | Valid |
| | X10 | 0,465 | 0,002 | Valid |
| | X15 | 0,504 | 0,001 | Valid |
| | X16 | 0,426 | 0,006 | Valid |
| Ling ku | X17 | 0,503 | 0,001 | Valid |
| | X19 | 0,492 | 0,001 | Valid |
| | X20 | 0,454 | 0,003 | Valid |
| | X2 | 0,343 | 0,030 | Valid |
| | X3 | 0,433 | 0,005 | Valid |

| | | | | |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| ngan Kerja | X4 | 0,448 | 0,004 | Valid |
| | X5 | 0,631 | 0,000 | Valid |
| | X6 | 0,741 | 0,000 | Valid |
| | X9 | 0,474 | 0,002 | Valid |
| | X10 | 0,479 | 0,002 | Valid |
| | X11 | 0,485 | 0,001 | Valid |
| | X12 | 0,429 | 0,006 | Valid |
| | X13 | 0,494 | 0,001 | Valid |
| | X14 | 0,541 | 0,000 | Valid |
| | X15 | 0,472 | 0,002 | Valid |
| Kiner ja Pega wai | X1 | 0,437 | 0,005 | Valid |
| | X2 | 0,432 | 0,005 | Valid |
| | X4 | 0,448 | 0,004 | Valid |
| | X6 | 0,473 | 0,002 | Valid |
| | X7 | 0,428 | 0,006 | Valid |
| | X8 | 0,389 | 0,013 | Valid |
| | X9 | 0,409 | 0,009 | Valid |
| | X10 | 0,357 | 0,024 | Valid |
| | X11 | 0,318 | 0,045 | Valid |
| | X12 | 0,600 | 0,000 | Valid |
| X13 | 0,557 | 0,000 | Valid | |
| X14 | 0,450 | 0,004 | Valid | |
| X15 | 0,386 | 0,14 | Valid | |
| X16 | 0,357 | 0,024 | Valid | |
| X17 | 0,357 | 0,024 | Valid | |
| X18 | 0,330 | 0,038 | Valid | |

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data instrumen angket di atas, seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel adalah valid, karena semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3120) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,50. Sedangkan, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbarch's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|-------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,673 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,687 | Reliabel |
| Kinerja pegawai (Y) | 0,675 | Reliabel |

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan tabel di atas, seluruh data instrumen angket pada ketiga variabel adalah reliabel, karena semua item pertanyaan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalisasi ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,71642268 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,084 |
| | Positive | ,078 |
| | Negative | -,084 |
| Test Statistic | | ,084 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 |

a. Test distribution is Normal.

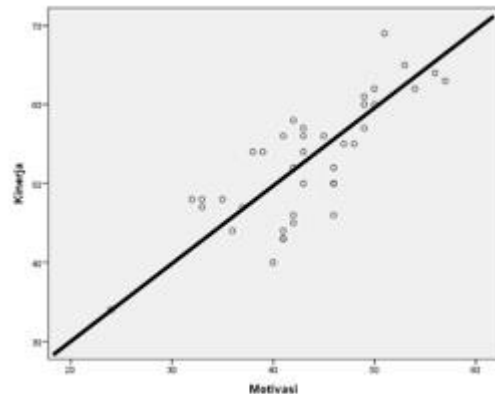
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

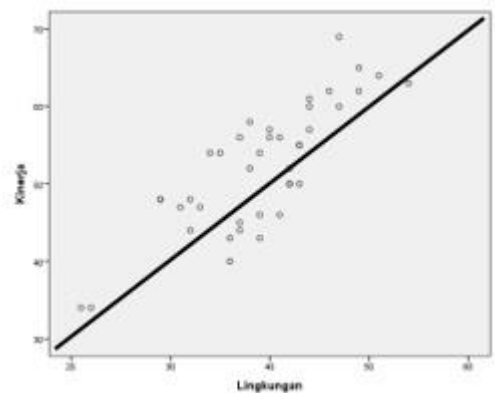
Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov 0,200 lebih besar dari 0,050, sehingga dengan demikian semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak dan dapat dilihat dari plot garis antar variabel (Normal P-P).



Gambar 3.1 Hasil Uji Linearitas pada Variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai



Gambar 3.2 Hasil Uji Linearitas pada Variabel Lingkungan dan Kinerja pegawai

Dua gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik plot membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan linear positif antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y.

3.2.3 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah ini, nilai tolerance lebih besar dari 0,010 atau (0,016 lebih besar dari 0,01) maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|------------|-------------------------|-----------|-----|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 14,382 | | 3,097 | ,004 | | | | |
| Motivasi Kerja | ,668 | ,613 | ,819 | ,418 | ,016 | 62,266 | | |
| Lingkungan Kerja | ,235 | ,205 | ,274 | ,786 | ,016 | 62,266 | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Dengan menggunakan uji *glejser* dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas dari tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|------------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Std. Error |
| 1 (Constant) | 5,209 | | 2,015 | ,051 | |
| Motivasi Kerja | ,054 | ,152 | ,118 | ,907 | ,454 |
| Lingkungan Kerja | -,093 | -,252 | -,195 | ,846 | ,477 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,907 dan 0,846 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3.2.5 Auto Korelasi

Auto korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Hasil pengujian

terdapat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai *durbin-watson* sebesar 1,631, nilai tersebut berada di interval $dU = 1,594$ dan $4-dU = 2,406$. Sehingga tidak ada gangguan autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Auto Korelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|---------------|-------|
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | ,817 ^a | ,667 | ,649 | 4,842 | 1,631 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|------------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Std. Error |
| 1 (Constant) | 7,081 | | 1,872 | ,069 | 3,782 |
| Motivasi Kerja | ,927 | ,842 | 4,330 | ,000 | ,214 |
| Lingkungan Kerja | ,098 | ,103 | ,527 | ,601 | ,187 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan regresi $Y = 7,081 + 0,927X_1 + 0,98X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 7,081 diartikan jika nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen. Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 7,081.
- Koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,927. Koefisien bernilai positif berarti

terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,927 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,927.

- c. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,098. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,098 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,098.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji T

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Uji T

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|---------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | Unstandardized | | Standardized | | |
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 7,081 | 3,782 | | 1,872 | ,069 |
| Motivasi Kerja | ,927 | ,214 | ,842 | 4,330 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,098 | ,187 | ,103 | ,527 | ,601 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas, pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau 4,330 lebih besar dari 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain H1 diterima.

Pada variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel atau 0,527 lebih kecil dari 2,026 sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H2 ditolak.

3.4.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji F

| Model | ANOVA ^a | | | | |
|--------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 2424,172 | 2 | 1212,086 | 142,461 | ,000 ^b |
| Residual | 314,803 | 37 | 8,508 | | |
| Total | 2738,975 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau 142,46 lebih besar dari 3,24 maka H3 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary | | | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | ,941 ^a | ,885 | ,879 | 2,917 |

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

Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 20, diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,885. Hal ini berarti 88,5% motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya yaitu 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan melalui tabel-tabel perhitungan di atas, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh persamaan $Y = 7,081 + 0,927X_1 + 0,98X_2$, ini berarti bahwa :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,330 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,026. Selanjutnya, ini berarti bahwa **Hipotesis 1 (H1) diterima**. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan yang juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 0,527 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,026. Selanjutnya, ini berarti bahwa **Hipotesis 2 (H2) ditolak**. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja

tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai..

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 142,46 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,24. Selanjutnya, ini berarti bahwa **Hipotesis 3 (H3) diterima**. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi dan lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, jika motivasi dan lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui paparan hasil analisis data, simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Namun, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Bandar Lampung. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Bandar Lampung.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.108780>
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 105–117.

- Rukmana, I. J. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2),190–196.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2),22.
<https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfa Beta.s
- Tasya, I. A., & Gilang, A. (2020). The Influence of Motivation on Employees Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 262–265.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273.
<https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>