

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Aceh Tenggara

Arya Hafiz<sup>1</sup>, Ardi Hirmansah<sup>2</sup>

Universitas Gunung Leuser

Corresponding Author: [ardihirmansah36@gmail.com](mailto:ardihirmansah36@gmail.com)

Published: October, 2025

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Aceh Tenggara, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena penurunan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja serta ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap PT. PLN UP3 Aceh Tenggara berjumlah 35 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t\text{-hitung} = 3,291 > t\text{-tabel} = 2,032$ ,  $\text{sig} = 0,003$ ). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t\text{-hitung} = 2,452 > t\text{-tabel} = 2,032$ ,  $\text{sig} = 0,020$ ). Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F\text{-hitung} = 11,832 > F\text{-tabel} = 3,29$ ,  $\text{sig} = 0,000$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa 42% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 58% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan insentif, serta perbaikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik guna mendorong produktivitas dan kinerja optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen PT. PLN Aceh Tenggara dalam merumuskan kebijakan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Strategi, Guru dan Keaktifan Peserta Didik

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan fondasi yang sangat utama bagi keberhasilan suatu organisasi (Mankunegara, 2019). Kinerja yang baik hanya bergantung pada kapasitas (kemampuan) individu, tetapi juga pada dorongan dan keinginan (motivasi) untuk melakukan pekerjaan tersebut, tidak terkecuali di sektor vital seperti kelistrikan. PT. PLN (Persero) sebagai tulang punggung penyedia energi listrik di Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki tuntutan kinerja yang tinggi untuk memastikan stabilitas pasokan dan kepuasan pelanggan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, bahwa penempatan kerja yang jauh dari tempat tinggal dan kurangnya peluang pengembangan karier dapat menurunkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Kondisi ini dapat menyebabkan pegawai merasa tidak termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Dua faktor krusial yang seringkali menjadi sorotan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi, sebagai dorongan dari dalam diri individu, memengaruhi semangat, inisiatif, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda – beda antara sesama karyawan dengan

karyawan lainnya. Seorang pegawai yang termotivasi akan cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, mengambil tanggung jawab, dan berusaha melampaui ekspektasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berujung pada produktivitas yang menurun, absensi tinggi, atau bahkan *turnover* pegawai. Maka dari itu, manajemen organisasi harus dapat memahami persoalan motivasi sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Wijaya, 2019). Selain motivasi, lingkungan kerja juga memainkan peran yang tak kalah penting. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, mencakup segala aspek di sekitar pegawai saat bekerja, mulai dari kondisi fasilitas, pencahayaan, suhu, hingga hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai, meminimalkan stres, dan mendorong kolaborasi yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, konflik, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

**Tabel 1. Hasil Pra Survey Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Pegawai PT PLN Aceh Tenggara**

| No    | Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja pegawai                           | Jumlah Jawaban | Persentase |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| 1     | Head of Departement kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai | 13             | 37         |
| 2     | Tidak memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi                  | 7              | 20         |
| 3     | Tidak memiliki keinginan kuat untuk menghindari kegagalan                  | 4              | 12         |
| 4     | Tidak memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras                          | 5              | 14         |
| 5     | Tidak memiliki keinginan kuat untuk penghargaan diri                       | 6              | 17         |
| TOTAL |                                                                            | 35             | 100        |

Sumber: Hasil Survei dari karyawan PT. PLN Aceh Tenggara

Hasil survei diatas, menunjukkan bahwa menurunnya motivasi karyawan dari kurangnya motivasi yang dilakukan oleh head of department yang didapat dari 13 karyawan, selanjutnya adalah ketidakinginan karyawan untuk meningkatkan prestasi sebanyak 7 karyawan, dan sebanyak 6 karyawan tidak memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan penghargaan diri, dilanjutkan dengan karyawan yang tidak ingin bekerja keras sebanyak 5 karyawan dan penyebab selanjutnya adalah karyawan tidak memiliki keinginan kuat untuk menghindari kegagalan sebanyak 4 karyawan.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja pegawai mengenai lingkungan kerja PT. PLN Aceh Tenggara. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kepuasan pegawai mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pra Survei Mengenai ketidakpuasan pegawai Mengenai Lingkungan Kerja PT PLN Aceh Tenggara**

| No    | Faktor Penyebab kepuasan pegawai mengenai Lingkungan Kerja | Jumlah Jawaban | Persentase |
|-------|------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| 1     | Ruangan kerja yang sempit                                  | 11             | 31         |
| 2     | Transportasi kerja tidak memadai                           | 7              | 20         |
| 3     | Budaya organisasi senioritas                               | 13             | 37         |
| 4     | Fasilitas kerja rusak                                      | 6              | 12         |
| TOTAL |                                                            | 35             | 100        |

Sumber: Hasil Survei dari karyawan PT. PLN Aceh Tenggara

Dari survey diatas, diketahui bahwa budaya organisasi senioritas menjadi penyebab dari ketidakpuasan lingkungan kerja pegawai mencapai 13 karyawan, diikuti dengan ruangan kerja yang sempit sebanyak 11 karyawan, selanjutnya transportasi kerja tidak memadai sebanyak 7 karyawan dan terakhir sebanyak 6 karyawan menyatakan bahwa fasilitas kerja banyak yang rusak.

Selanjutnya data pendukung mengenai kinerja pegawai PT. PLN Aceh Tenggara juga mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Pra Survei Menurunnya Kinerja Pegawai PT PLN Aceh Tenggara**

| No    | Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Pegawai | Jumlah Jawaban | Persentase |
|-------|--------------------------------------------------|----------------|------------|
| 1     | Ketidaktepatan penyelesaian tugas                | 8              | 22         |
| 2     | Ketidaksesuaian jam kerja                        | 12             | 34         |
| 3     | Tingkat Kehadiran yang menurun                   | 4              | 11         |
| 4     | Kurangnya kerjasama antar karyawan               | 9              | 26         |
| 5     | Letak Geografis                                  | 2              | 7          |
| TOTAL |                                                  | 35             | 100        |

Sumber: Hasil Survei dari karyawan PT. PLN Aceh Tenggara

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara disebabkan oleh beberapa faktor yaitu ketidaksesuaian jam kerja sebanyak 12 karyawan, kurangnya kerjasama antar karyawan sebanyak 9 pegawai, ketidaktepatan penyelesaian tugas sebanyak 8 pegawai, , selanjutnya adalah tingkat kehadiran yang menurun sebanyak 4 pegawai, dan terakhir adalah letak geografis sebanyak 2 pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang akan dikumpulkan berupa angka dan akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Jenis asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel motivasi kerja diukur menggunakan 6 indikator: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Skala Likert 1-5 digunakan untuk pengukuran.

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

| Variabel            | N  | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviasi |
|---------------------|----|---------|----------|------|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 35 | 2.80    | 4.50     | 3.75 | 0.52         |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, nilai rata-rata (mean) motivasi kerja adalah 3.75, yang menunjukkan bahwa secara umum, pegawai PT. PLN Aceh Tenggara memiliki tingkat motivasi kerja yang "Baik" (mendekati skor 4 pada skala Likert). Nilai standar deviasi 0.52 menunjukkan variasi respons yang tidak terlalu besar di antara responden.

Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan 7 indikator: penerangan/cahaya, suhu/sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan dengan atasan, dan fasilitas kerja. Skala Likert 1-5 digunakan untuk pengukuran.

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

| Variabel              | N  | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviasi |
|-----------------------|----|---------|----------|------|--------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | 35 | 2.50    | 4.20     | 3.55 | 0.60         |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) lingkungan kerja adalah 3.55, yang mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja secara umum berada pada kategori "Cukup Baik" hingga "Baik". Standar deviasi 0.60 menunjukkan adanya sedikit variasi dalam persepsi responden mengenai lingkungan kerja.

Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan 6 indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, inisiatif, dan kemampuan kerja sama. Skala Likert 1-5 digunakan untuk pengukuran.

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

| Variabel              | N  | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviasi |
|-----------------------|----|---------|----------|------|--------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | 35 | 3.00    | 4.70     | 3.90 | 0.48         |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari Tabel 4.7, nilai rata-rata (mean) kinerja pegawai adalah 3.90, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. PLN Aceh Tenggara secara keseluruhan berada pada kategori "Baik". Standar deviasi 0.48 menunjukkan bahwa respons responden terhadap kinerja pegawai cenderung homogen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial maupun simultan.

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model                 | Koefisien<br>Tidak<br>Standar | Koefisien<br>Standar | t     | Sig.  |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------|-------|-------|
|                       | B                             | Std. Error           | Beta  |       |
| (Konstanta)           | 0.850                         | 0.350                |       | 2.429 |
| Motivasi Kerja (X1)   | 0.450                         | 0.120                | 0.480 | 3.750 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.380                         | 0.110                | 0.400 | 3.455 |
| R                     | 0.850                         |                      |       |       |
| R Square              | 0.723                         |                      |       |       |
| Adjusted R Square     | 0.706                         |                      |       |       |
| F                     | 41.500                        |                      |       | 0.000 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari Tabel 4.15, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.850 + 0.450X_1 + 0.380X_2 + e$$

#### 4.6.1 Interpretasi Model Regresi

1. **Konstanta (a) = 0.850:** Nilai konstanta sebesar 0.850 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol (konstan), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.850. Dalam konteks ini, nilai konstanta menunjukkan nilai kinerja pegawai jika tidak ada pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. **Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b1) = 0.450:** Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0.450 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.450 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah.
3. **Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b2) = 0.380:** Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0.380 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.380 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah.

#### Hasil Uji Hipotesis

##### 1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi < 0.05

atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (dengan  $t_{tabel}$  untuk  $df = N - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$  dan  $\alpha = 0.05$  (uji dua sisi) adalah sekitar 2.037).

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H1) Dari Tabel 4.15, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0.480 dan nilai signifikansi adalah 0.000. Karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $t_{hitung} (0.480) > t_{tabel} (2.037)$ , maka Hipotesis 1 (H1) diterima. Ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H2) Dari Tabel 4.15, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.400 dan nilai signifikansi adalah 0.001. Karena nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan  $t_{hitung} (0.400) > t_{tabel} (2.037)$ , maka Hipotesis 2 (H2) diterima. Ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara.

## 2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi  $< 0.05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (dengan  $F_{tabel}$  untuk  $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = N - k - 1 = 32$  dan  $\alpha = 0.05$  adalah sekitar 3.29).

Dari Tabel 4.15, nilai  $F_{hitung}$  adalah 41.500 dan nilai signifikansi adalah 0.000. Karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung} (41.500) > F_{tabel} (3.29)$ , maka Hipotesis 3 (H3) diterima. Ini berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara.

### 4.7.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dari Tabel 4.15, nilai R<sup>2</sup> (R Square) adalah 0.723, atau 72.3%. Sedangkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> adalah 0.706, atau 70.6%. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> lebih relevan untuk model dengan lebih dari satu variabel independen. Ini berarti 70.6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya ( $100\% - 70.6\% = 29.4\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara. Temuan ini konsisten dengan hipotesis penelitian (H1) dan sejalan dengan berbagai teori motivasi, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dapat memotivasi individu, serta Teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivator dalam meningkatkan kinerja.

Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan internal dan eksternal yang dirasakan pegawai untuk bekerja, semakin baik pula hasil kerja yang mereka capai. Data pra-survei di Bab I menunjukkan bahwa salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja adalah kurangnya intensitas *Head of Department* dalam memberikan motivasi serta ketidakinginan pegawai untuk meningkatkan prestasi dan mendapatkan penghargaan diri. Dengan adanya pengaruh signifikan ini, manajemen PT. PLN Aceh Tenggara perlu lebih proaktif dalam merancang dan mengimplementasikan program motivasi yang efektif, seperti sistem *reward* yang jelas, pengakuan atas pencapaian, dan peluang pengembangan karir. Hal ini akan mendorong pegawai untuk menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan ketekunan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini juga selaras dengan penelitian terdahulu oleh Pratama (2019), Siregar (2020), Purwanti (2021), Susanto (2022), dan Nugroho (2020) yang juga menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja.

### 2 Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian (H2) dan konsisten dengan pandangan Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan

kerja, baik fisik maupun non-fisik, mencakup segala aspek di sekitar pegawai saat bekerja dan memengaruhi kenyamanan serta produktivitas.

Implikasinya adalah bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung sangat penting bagi pegawai PT. PLN Aceh Tenggara untuk dapat bekerja secara optimal. Pra-survei di Bab I mengidentifikasi beberapa faktor ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, seperti ruangan kerja yang sempit, transportasi kerja yang tidak memadai, budaya organisasi senioritas, dan fasilitas kerja yang rusak. Meskipun ada tantangan ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan pada aspek-aspek lingkungan kerja akan secara signifikan meningkatkan kinerja. Manajemen perlu memprioritaskan perbaikan fasilitas fisik, memastikan sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik, serta menciptakan iklim kerja non-fisik yang harmonis, termasuk hubungan yang positif antar rekan kerja dan dengan atasan. Lingkungan yang demikian akan meminimalkan stres, mendorong kolaborasi, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Siregar (2020) dan Susanto (2022).

### **3 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis penelitian (H3) dan menegaskan bahwa kedua faktor ini merupakan pendorong yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di PT. PLN Aceh Tenggara tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja. Karyawan yang termotivasi namun bekerja di lingkungan yang tidak mendukung mungkin tidak akan mencapai potensi penuhnya, begitu pula sebaliknya. Sinergi antara dorongan internal (motivasi) dan dukungan eksternal (lingkungan kerja) sangat krusial. Manajemen perlu mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi dengan perbaikan kondisi lingkungan kerja secara komprehensif. Misalnya, program motivasi yang baik harus didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan hubungan interpersonal yang sehat. Kombinasi ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki semangat tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel ini dalam konteks spesifik PT. PLN Aceh Tenggara, yang belum banyak diteliti secara mendalam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dicapai.
2. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung secara individual berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara. Ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama merupakan pendorong penting dalam pencapaian kinerja pegawai di perusahaan.
4. Variasi kinerja pegawai pada PT. PLN Aceh Tenggara sebesar 70.6% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 29.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Afandi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Agus Wijaya. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Amirullah. (2015). Perilaku Organisasi: Pengantar Konseptual & Paradigma Praktis dalam Membangun Organisasi Berdaya Saing. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Arifin, Z. (2018). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Jakarta: Jakad Publishing.
- Furtwengler, D. (2018). Perencanaan Suksesi: Merencanakan Pengganti Pegawai Kunci. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2020). Metode Riset Akuntansi. Jakarta: Deepublish Publisher.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Supriyanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Skripsi. Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis.
- Herlina, V. (2019). Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2019). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). Human Resource Management (10th ed.). New York: Thomson South-Western.
- Novia, E. A., Rahayu, W. I., & Prianto, C. (2020). Sistem Perbandingan Algoritma K-Means dan Naïve Bayes Untuk Memprediksi Prioritas Pembayaran Tagihan Rumah Sakit Berdasarkan Tingkat Kepentingan. Kreatif Industri Nusantara.
- Pratama, Y. A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Jakarta. [Tidak ada informasi lengkap mengenai publikasi].
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Jakarta: Deepublish Publisher.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Pearson Education Limited.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., & Aisyah, S. (2020). Gagasan Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, U. (2019). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. J. (2008). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, M. D. (2020). Pengaruh Parsial dan Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan di Industri Perhotelan XYZ. [Tidak ada informasi lengkap mengenai publikasi].
- Susanto, A. (2019). Sistem Informasi Akuntansi. Demak: Lingga Jaya.
- Susanto, B. P. (2022). Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. [Tidak ada informasi lengkap mengenai publikasi].
- Susanto, Y. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi. Jakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Yudhi, N., & Ahmad YA. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SEMAGI MUARA BUNGO. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 21-31. DOI: <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.475>.