

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERKEBUNAN KABUPATEN LANDAK  
KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**



Disusun oleh:

**NADIA FEBRINA DWIAYU**

**NIM: 11180544**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat – syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

Disusun oleh:

Nadia Febrina Dwiayu

11180544

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Febrina Dwiayu  
NIM : 11180544  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN LANDAK KALIMANTAN BARAT”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



Nadia Febrina Dwiayu  
NIM 11180544

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN LANDAK  
KALIMANTAN BARAT**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**NADIA FEBRINA DWIAYU**

**11180544**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

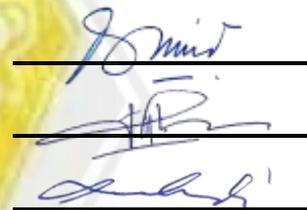
Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 4 Juli 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Ketua Tim Penguji / Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Pembimbing / Dosen Penguji)



Yogyakarta, 28 Juli 2022

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Pontianak, 22 Juni 2022



(Nadia Febrina Dwiayu)

11180544

## HALAMAN MOTTO

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.” **(Ulangan 31:6)**

"Janganlah hendaknya kamu khawatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur." **(Filipi 4:6)**

“Tetapi orang-orang yang menanti-nantikan TUHAN mendapat kekuatan baru: mereka seumpama rajawali yang naik terbang dengan kekuatan sayapnya; mereka berlari dan tidak menjadi lesu, mereka berjalan dan tidak menjadi lelah.” **(Yesaya 40:31)**

“Ketahuilah, demikian hikmat untuk jiwamu: Jika engkau mendapatnya, maka ada masa depan, dan harapanmu tidak akan hilang.” **(Amsal 24:14)**

“Dengan kepak-Nya Ia akan menudungi engkau, di bawah sayap-Nya engkau akan berlindung, kesetiaan-Nya ialah perisai dan pagar tembok.” **(Mazmur 91:4)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh dengan rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa menyertai saya selama proses penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir dapat berlangsung dengan baik dan lancar.
2. Bapak, mama dan saudara-saudara saya yang selalu mendoakan dan memberi dorongan semangat untuk penulis selama proses penulisan skripsi ini.
3. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di perkuliahan yaitu Mira Jinetha, Verin Loerensyah, Christina Widiarti Kosta, Helena Natasya Tampubolon, serta teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
4. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen dan selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing penulis, mengarahkan penulis, dan meluangkan waktu untuk penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai serta memberikan bimbingan, pelajaran dan pengalaman yang bermanfaat untuk penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang selama ini telah membimbing penulis selama perkuliahan, Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE. M.Si. selaku Dosen Wali dan semua Bapak/IbuDosen yang telah memberikan pelajaran serta ilmu selama penulis perkuliahan di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
6. Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat yang telah mendukung dan ikut membantu dalam pengisian kuesioner yang berkaitan dengan judul yang penulis teliti.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunianya yang telah memberikan hikmat dan kebijaksanaan, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana S1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selanjutnya dengan kerendahan hati, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tentunya tidak dapat selesai dengan tepat waktu tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka, dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah memberikan bimbingan dan dukungannya.

Sebagai penulis tentunya tetap menyadari bahwa karya skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran yang dapat membantu melengkapi setiap kekurangan dari laporan skripsi ini. Semoga dengan skripsi yang telah dibuat ini, dapat membantu banyak pihak ataupun sebagai sumber referensi.

Pontianak, 15 Juni 2022



Nadia Febrina Dwiayu

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGAJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Batasan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Teori-Teori Pendukung .....</b>	<b>6</b>
2.1.1 Motivasi .....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	9
2.1.3 Kinerja.....	10
<b>2.2 Variabel-Variabel Penelitian .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Pengembangan Hipotesis.....</b>	<b>12</b>
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	12
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	13
2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	

Pegawai .....	14
<b>2.4 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>15</b>
<b>BAB III DESAIN PENELITIAN .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>16</b>
<b>3.3 Definisi Variabel.....</b>	<b>17</b>
<b>3.4 Metode Pengukuran.....</b>	<b>18</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>20</b>
<b>4.1 Analisis Profil Responden .....</b>	<b>20</b>
<b>4.2 Uji Validitas .....</b>	<b>23</b>
<b>4.3 Uji Reliabilitas .....</b>	<b>25</b>
<b>4.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>26</b>
<b>4.5 Uji Statistik T .....</b>	<b>27</b>
<b>4.6 Uji Simultan.....</b>	<b>28</b>
<b>4.7 Koefisien Determinasi.....</b>	<b>29</b>
<b>4.8 Pembahasan.....</b>	<b>29</b>
4.8.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
4.8.3 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	31
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>33</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>33</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>34</b>
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>35</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>38</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1</b>	Definisi Variabel .....	17
<b>Tabel 4. 1</b>	Jenis Kelamin .....	20
<b>Tabel 4. 2</b>	Usia .....	21
<b>Tabel 4. 3</b>	Pendidikan Terakhir .....	22
<b>Tabel 4. 4</b>	Status .....	22
<b>Tabel 4. 5</b>	Lama Bekerja .....	23
<b>Tabel 4. 6</b>	Uji Validitas Motivasi .....	24
<b>Tabel 4. 7</b>	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	24
<b>Tabel 4. 8</b>	Uji Validitas Kinerja .....	25
<b>Tabel 4. 9</b>	Uji Reliabilitas .....	26
<b>Tabel 4. 10</b>	Analisis Regresi Linear Berganda.....	26
<b>Tabel 4. 11</b>	Uji T .....	27
<b>Tabel 4. 12</b>	Anova .....	28
<b>Tabel 4. 13</b>	Model Summary.....	29



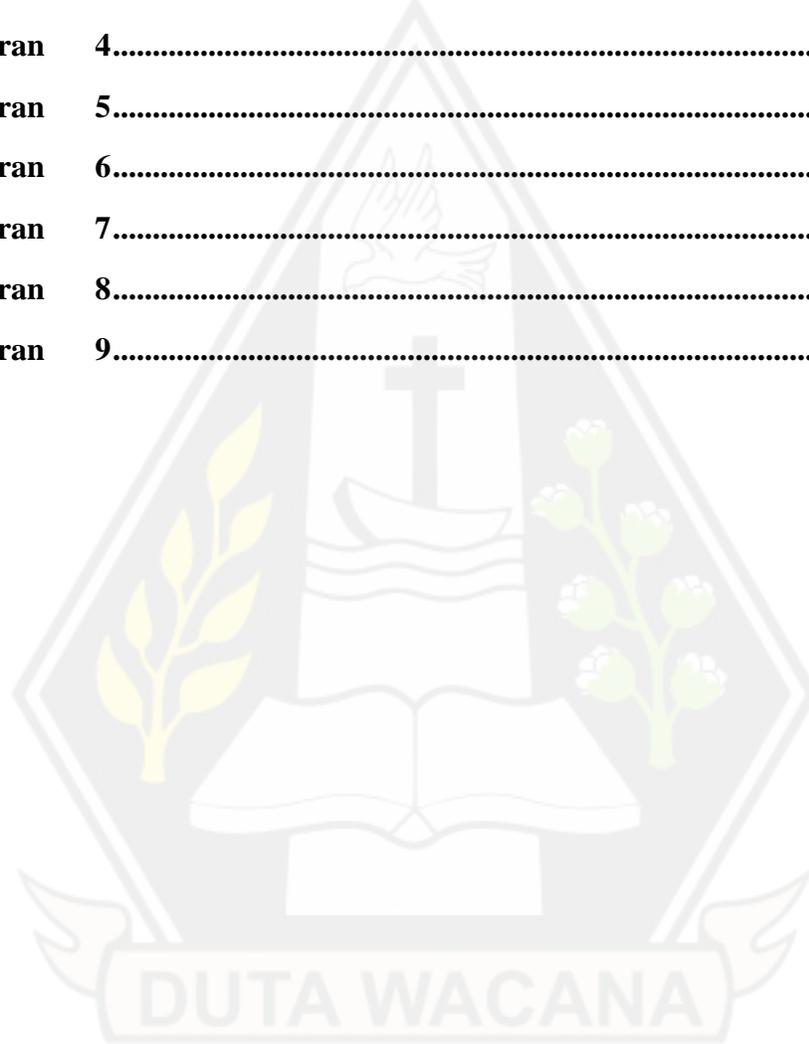
## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran.....15



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1.....	38
Lampiran	2.....	41
Lampiran	3.....	44
Lampiran	4.....	45
Lampiran	5.....	49
Lampiran	6.....	50
Lampiran	7.....	51
Lampiran	8.....	52
Lampiran	9.....	53



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERKEBUNAN KABUPATEN LANDAK  
KALIMANTAN BARAT**

Nadia Febrina Dwiayu

11180544

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

[Nadiafebrina374@gmail.com](mailto:Nadiafebrina374@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat. Adapun sampel menggunakan sampel jenuh pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden yang merupakan pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibitasnya. Sedangkan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat, dan secara simultan juga terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

***INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
LANDAK REGENCY WEST KALIMANTAN PLANTATION OFFICE***

Nadia Febrina Dwiayu

11180544

*Management Studies Program Faculty of Business*

*Duta Wacana Christian*

[Nadiafebrina374@gmail.com](mailto:Nadiafebrina374@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is to ascertain how employee performance at the Landak Regency Plantation Service in West Kalimantan is influenced by motivation and the workplace environment. In this study, a saturated sample was employed, consisting of up to 40 respondents who work for the plantation service at the Landak Regency in West Kalimantan. Distribution of questionnaires that had undergone validity and reliability testing served as the primary method of data collecting. Employee performance, the dependent variable, used multiple linear regression analytic techniques to assess the interaction between the independent variables, namely motivation and work environment. The findings of this study demonstrate that there is a relationship between motivational factors and employee performance variables at the Plantation Office of Landak Regency West Kalimantan, as well as a relationship between the work environment and employee performance factors at the same location. employee at the Landak Regency's Plantation Service in West Kalimantan.*

*Keywords: Performance, Work Environment, and Motivation.*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sekarang ini yang berperan penting didalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Orgaanisasi atau perusahaan akan menghadapi persaingan yang variasi sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang bisa beradaptasi dengan cepat dan sanggup bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Untuk mendukung berjalannya suatu misi organisasi yang ada pada perusahaan maka dibutuhkannya SDM yang berkualitas dan berkinerja yang baik.

Dengan adanya SDM yang baik dan berkualitas maka kinerja yang diciptakan akan berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan, namun bila kinerja sebuah perusahaan tidak baik maka bisa mengganggu tujuan sebuah perusahaan. Kinerja adalah seberapa besar karyawan berkontribusi terhadap perusahaan yang berupa jumlahan, mutu dan jangka waktu output, serta kehadirannya di lokasi kerja dan sikap komperatif (Marbawi Adamy, 2016).

Diantara yang memberi pengaruh terhadap kinerja ialah motivasi. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Motivasi yang digerakkan untuk karyawan berperan penting dalam mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik dalam meraih kinerjanya. Menurut Mahmudah Enny (2019) motivasi menjadi faktor penting dalam sejumlah orang yang menjalin kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dikarenakan setiap orang memiliki perasaan atau keinginan

yang sangat berpengaruh terhadap kemampuannya setiap orang, sehingga seseorang akan terdorong untuk berbuat dan bertingkah laku.

Selain motivasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberi rasa aman dan bisa menjadikan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Bila karyawan suka dengan lingkungan bekerjanya maka karyawan akan kerasan di lokasi kerja tersebut, semangat dalam bekerja, mudah berkonsentrasi, dan menyelesaikan tugasnya dengan cepat sesuai target. Kebalikannya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat kinerja karyawannya menurun. Pendapat Umi Farida (2016), Lingkungan kerja ialah kondisi yang mana lokasi kerja yang baik berupa fisik dan non fisik yang menunjukkan kesan menyenangkan, aman, tenteram, kerasan dan lainnya.

Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemda berdasar azas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain di bidang perkebunan yang diberikan oleh Bupati misalnya pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang perkebunan, pembinaan dan penyelenggaraan tugas bidang perkebunan, pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan dan asset dilingkungan dinas, pelaksanaan tugas pembantuan dan tugas lainnya dibidang perkebunan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat, menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pegawai karena rendahnya insentif yg diterima pegawai, tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan pegawai teladan, rata masa kerja pegawai masih baru sehingga berpengaruh dalam terlambatnya penyelesaian kerja karena kurang

pengalaman. Lingkungan kerja di dinas perkebunan juga belum baik antara lain tempat kerja yang belum sesuai dengan bentuk kantor modern, suhu udara yg panas karna tidak ada AC, AC hanya ada di ruangan atasan atau pimpinan kantor, ruang gerak pegawai tidak bebas karena ruangan kerja sempit.

Berdasarkan data yang diambil dari jurnal Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperlihatkan jika motivasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diambil dari jurnal Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu memperlihatkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Mengacau pada latar belakang yang diuraikan, maka dilakukan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacau pada latar belakang yang dipaparkan, pokok permasalahan yang hendak ditelaah penulis dapat disusun dalam perumusan di bawah:

1. Apakah motivasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat?

2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah bersangkutan, maka tujuannya penelitian ini ialah

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, penelitian ini mampu menambah pengetahuan khususnya dalam mempelajari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, hasil yang diteliti bisa dijadikan evaluasi tentang hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat.
3. Bagi pihak lain, hasil yang diteliti ini sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian berikutnya dan juga untuk mendukung hasil penelitian sebelumnya.

### **1.5 Batasan Penelitian**

1. Variabel yg digunakan

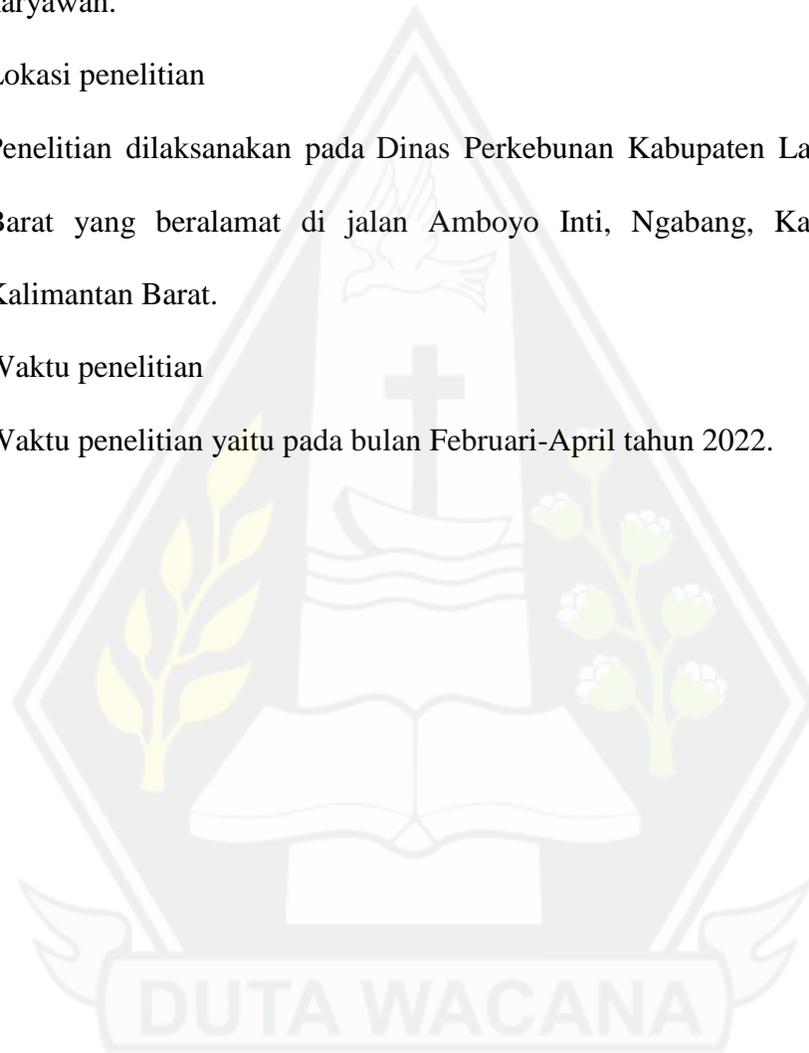
Adapun variabel yang digunakan ialah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Lokasi penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat yang beralamat di jalan Amboyo Inti, Ngabang, Kabupaten Landak, Kalimantan Barat.

3. Waktu penelitian

Waktu penelitian yaitu pada bulan Februari-April tahun 2022.



## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat. Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2.368 dengan nilai signifikan 0,023 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.026 dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5.040 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.026 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Terdapat pengaruh variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat yang ditunjukkan dari uji Fhitung adalah 13.526 dan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa terdapat

pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,422 atau 42,2% berarti dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang sudah dijabarkan, maka saran yang bisa diberikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hal ini berarti Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian insentif dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan pegawai teladan yang dianggap mampu dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
2. Lingkungan kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Landak Kalimantan Barat sudah cukup baik dan perlu meningkatkan lingkungannya dengan meningkatkan komunikasi antar sesama pegawai dan pimpinan sehingga mendekatkan hubungan antar pegawai dan juga hubungan pegawai dan pimpinan, dan menambah fasilitas kerja perusahaan agar pegawai merasa nyaman saat bekerja dikantor.
3. Bagi penelitian selanjutnya, saran yang diberikan adalah dapat menambahkan variabel bebas (independen) lainnya karena kinerja dapat dipengaruhi banyak faktor seperti stress kerja, keadilan organisasi, keterikatan karyawan, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh : Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, 2016.
- Amir, Mohammad Faisal. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan* . Jakarta: Mitra Education Limited, 2015.
- Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis* (2021).
- Ekshan, Muhamad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* (2019).
- Enny, W. Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press, 2019.
- Fitriya Fauzi, Abdul Basylih Dencik, & Diah Isnaini Asiati. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
- Hakim Fachrezi, Hazmanan Khair. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2020).
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Pendidikan Madrasah* (2018).

- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1 (2012).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2019).
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia, 2011.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Permansari, Ragil. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang." *Management Analysis Journal* (2013).
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* (2019).
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Umi Farida, Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press, 2016.

Wibowo. *Manajemen Kinerja, Cetakan keempat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

