

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta

**Lola Yolanda**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [yolandlola@gmail.com](mailto:yolandlola@gmail.com)

**Rani Kurniasari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [rani.bsijakarta@gmail.com](mailto:rani.bsijakarta@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada BPPSDMP kementerian pertanian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sumber data yang diperoleh menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPPSDMP kementerian pertanian. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini dibantu dengan software SPSS for windows. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPPSDMP kementerian pertanian karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $8,277 > 1,679$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada BPPSDMP kementerian pertanian. Sedangkan hasil perhitungan variabel Motivasi kerja didapatkan hasil uji t Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui t hitung  $< t$  tabel yaitu  $-5,407 < 1,679$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan Motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil nilai F hitung  $36,808 > 3,20$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP kementerian Pertanian.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract.** This study was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of the work environment and work motivation partially and simultaneously on employee performance at the BPPSDMP of the ministry of agriculture. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 48 respondents, then the sampling technique used in this study used saturated samples. The scale used in this study is the Likert scale. The data source is obtained using primary data and secondary data. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires to BPPSDMP employees of the ministry of agriculture. While secondary data is obtained through books and journals related to research. This research was assisted by SPSS software for windows. Based on the results of the study, it shows that the environment has a positive and significant effect on employee performance at the BPPSDMP of the ministry of agriculture because the calculated t value is greater than the table t with a value of  $8.277 > 1.679$  and a sig value of  $0.000 < 0.05$  which can be concluded The environment has a positive and significant effect on employee performance at the BPPSDMP of the ministry of

*agriculture. While the results of the calculation of the work motivation variable obtained the results of the t test The Effect of Work Motivation on Employee Performance is known t calculate the  $t < t$  table, namely  $-5.407 < 1.679$  and the sig value of  $0.000 < 0.05$  which can be concluded Motivation has a negative and significant influence on Employee Performance at the BPPSDMP of the Ministry of Agriculture. Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance as shown from the results of F values calculated  $36.808 > 3.20$  and sig values.  $0.000 < 0.05$  which can be concluded Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at BPPSDMP Ministry of Agriculture.*

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

## **LATAR BELAKANG**

Seiring dengan perkembangan zaman sekarang ini, semua organisasi seakan dituntut untuk bisa mengikuti arus perkembangan tersebut jika ingin terus bisa eksis. Baik bagi organisasi yang bergerak di bidang bisnis maupun pelayanan jasa, organisasi dituntut terus kreatif dan inovatif sehingga mampu menyesuaikan dengan keinginan masyarakat. Tentunya di dalam organisasi yang kreatif terdapat juga sumber daya manusia yang kreatif agar mampu terus memberikan ide-ide terbaik kepada organisasi. Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin oleh organisasi agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang kreatif bagi organisasi. Maka organisasi juga harus mampu mengerti hal-hal apa yang membuat sumber daya manusia yang ada di organisasi merasa nyaman, dan puas dalam bekerja serta hal-hal apa yang bisa mengganggu mereka dalam bekerja ataupun yang membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Karena hal-hal seperti itu yang nantinya akan memengaruhi kinerja mereka untuk organisasi.

lingkungan kerja menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdapat disekitar tempat kerja, termasuk faktor lingkungan yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap pekerja. Lingkungan fisik di sekitar pegawai dapat berupa fenomena atau benda fisik. Faktor-faktor yang timbul di tempat kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan dianggap sebagai lingkungan kerja non fisik.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk setiap pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja karena pegawai yang termotivasi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, pegawai kurang bersemangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu pegawai lakukan saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting untuk bisnis karena meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketidakhadiran dan tidak bekerja karena malas. Selain itu, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih.

Lingkungan kerja terlihat nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi pada BPPSDMP kementerian pertanian. Sehingga bisa dibayangkan ruangan yang cukup nyaman. Hubungan pegawai terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, pegawai masih berada diluar ruangan, sehingga pegawai yang lain merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone dan komputer. Adapula yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas mengenai permasalahan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja maka fokus peneliti adalah melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya,

antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja pegawai cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, Nitisemito (dalam Ayunasrah, 2022).

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (dalam Prastyo & Santoso, 2021) mengatakan bahwa motivasi merupakan terjemahan dari bahasa latin *movere* yang merupakan dukungan atau pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang supaya orang tersebut mau bekerjasama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja termasuk kedalam kesatuan kekuatan-kekuatan baik sumber dari internal ataupun dari eksternal dimana mendukung dalam mulai siap bekerja, terarah, format, jangka waktu tertentu, dan intensitas Pinder (dalam Prastyo & Santoso, 2021).

### **Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (dalam Marjaya, 2019) mengatakan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multi

dimensional mencakup 3 aspek yaitu, sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment) Harsuko (dalam Rosmaini., 2019).

### **Hipotesis**

H1 = Hipotesis variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 = Hipotesis variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3 = Hipotesis variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka diperlukan pengukuran yang tepat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian terhadap suatu populasi atau sampel tertentu.

### **Populasi**

Menurut Ismiyanto dalam (Hardana, 2021) mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Berdasarkan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek yang menjadi fokus dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi jumlah pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian sebanyak 48 orang.

### **Sampel**

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk diteliti. Sampel di gunakan untuk mewakili populasi supaya data yang diteliti tidak terlalu banyak. Menurut (Sugiyono, 2013) “ Sampel adalah bagian dar jumlah atau

karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel". (Masayu Rosyidah, 2021) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampel digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dengan jumlah 48 orang pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data  $(n) = 48$ , dan didapat  $df = 48-2$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,284.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbache Alpha nya diatas 0,60. Apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrumen untuk Lingkungan Kerja, 10 instrumen untuk Motivasi Kerja dan 10 instrumen untuk Kinerja Pegawai yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,746	0,60	Reliabel

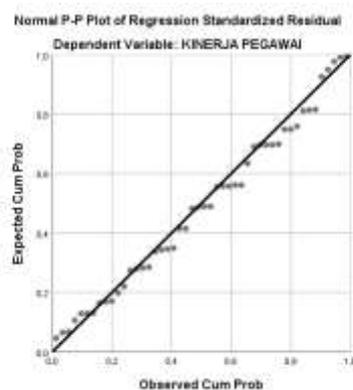
Motivasi Kerja (X2)	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,877	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan dari data tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui variabel dependen, variabel independen atau keduanya dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian SPSS maka dapat diketahui hasil pengujian normalitas yang terdapat dalam



**Gambar I**

### Hasil Uji Normalitas

Dari gambar normal probability plot dapat dilihat bahwa titik regresi menyebar disekitar garis diagonal, hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

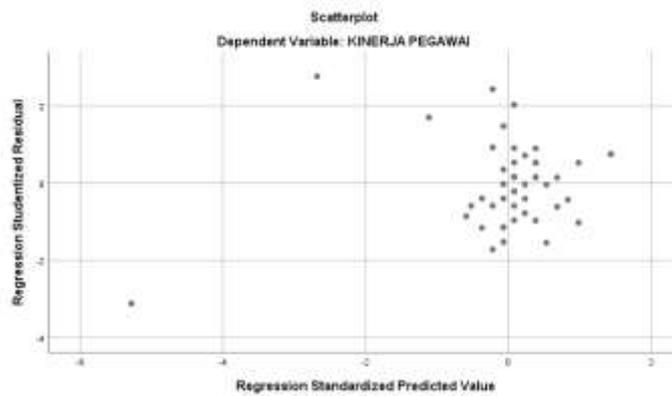
**Tabel II**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,744	4,413		4,021	,000		
	LINGKUNGAN KERJA	1,772	,214	1,304	8,277	,000	,340	2,942
	MOTIVASI KERJA	-1,261	,233	-,852	-5,407	,000	,340	2,942

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel independen berada di bawah 10 yaitu sebesar 2,942. Selain itu nilai-nilai tolerance setiap variabel berada di atas 0,10 yaitu sebesar 0,340. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar II**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

## Uji Linearitas

**Tabel III**  
**Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	125,618	15	8,375	1,305	,255
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	125,618	14	8,973	1,398	,210
	Within Groups		205,317	32	6,416		
	Total		330,935	47			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada nilai signifikan diperoleh nilai linearitas sebesar 1,000 nilai ini lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dalam hal ini untuk uji linearitas sudah terpenuhi.

## Analisis Regresi Berganda

**Tabel IV**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,744	4,413		4,021	,000
	LINGKUNGAN KERJA	1,772	,214	1,304	8,277	,000
	MOTIVASI KERJA	-1,261	,233	-,852	-5,407	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 17,744 + 1,772 X1 - 1,261 X2$$

- Konstanta a sebesar 17,744, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel jumlah, Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya 0 maka variabel kinerja Y bernilai 17,744
- Nilai koefisien regresi variabel jumlah lingkungan kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 1,772. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel jumlah lingkungan kerja (X1), maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,772 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai negatif bernilai negatif yaitu sebesar - 1,261. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X2), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar - 1,261 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

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

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

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,604	2,712	1,573
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,621 atau 62,1%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 62,1% terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 37,9% dikontribusi (sumbang) oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

## Uji t ( Uji Parsial)

**Tabel VI**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,744	4,413		4,021	,000
	LINGKUNGAN KERJA	1,772	,214	1,304	8,277	,000
	MOTIVASI KERJA	-1,261	,233	-,852	-5,407	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $8,277 > 1,679$ . Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian.
- b. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai sebesar  $-5,407 < 1,679$ . Selain itu, diketahui nilai sig. 0,000 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian.

**Uji F (Uji Simultan)****Tabel VII****Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541,377	2	270,689	36,808	,000 <sup>b</sup>
	Residual	330,935	45	7,354		
	Total	872,313	47			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 13,587 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar  $36,808 > 3,20$ . Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian maka dapat dapat disimpulkan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai . kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $8,277 > 1,679$ . Selain itu, diketahui nilai sig. Sebesar 0,000 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05

atau  $0,000 < 0,05$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel dengan nilai sebesar  $-5,407 < 1,679$ . Selain itu, diketahui nilai sig.  $0,000$  dimana nilai sig. Lebih besar dari  $0,05$  atau  $0,000 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian.

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian, diketahui nilai  $F$  hitung sebesar  $36,808$  dimana nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel atau sebesar  $36,808 > 3,20$ . Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari  $0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian.

## **Saran**

Dari hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan yaitu: Bagi Perusahaan Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun motivasi kerja dalam perusahaan ini sudah dilakukan sesuai dengan hasil kinerja pegawai. Karena itu perusahaan harus meninjau kembali program pemberian motivasi kerja agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya menambahkan variabel bebas lainnya didalam penelitian, contohnya : Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Perubahan organisasi dan lain-lain. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan lebih banyak divisi didalam suatu perusahaan atau instansi, untuk objek penelitian agar bisa meneliti dengan jumlah populasi yang lebih banyak.

## DAFTAR REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Ajabar, & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), Hal. 80-91.  
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10.
- Dah, L. sa'a. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Zulfikar (ed.)). Jombang: LPPM.
- Hardana, B. G. S. dan A. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.  
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Hironymus Ghodang, H. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Konsep Dasar & Aplikasi Regresi dan Jalur dengan SPSS*. Yogyakarta: PT Penerbit Mitra Grup.
- Manalu, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36–54. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i3.2119>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),

129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Riyanto Slamet, A. A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Rizal Nabawi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>