

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KETAHANAN PANGAN
DAN PERIKANAN KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

PONIDI

NIM : 1621100105

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
AGUSTUS 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KETAHANAN
PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

PONIDI

NIM : 1621100105

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal12 Agustus 2022.....

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



H . Arif Julianto SN., SE.,M.Si

NIK. 690 301 250

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KETAHANAN
PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

PONIDI

NIM : 1621100105

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Pada tanggal **15 Agustus 2022**

Ketua

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690 208 290

Sekretaris

Hj. Anis Marjukah, SE., M.M

NIK 690 994 143

Penguji Utama

H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 1940

Penguji Pendamping

H . Arif Julianto SN., SE., M.Si

NIK. 690 301 250

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



H. Arif Julianto SN., SE., M.Si

NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PONIDI

NIM : 1621100105

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



PONIDI

MOTTO

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari segala urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya kamu berharap. (Q.S Alam Nasyrah 6-8)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksaan (dari kejahatan) yang dikerjakannya".

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram".

(QS. Ar Ra'd: 28)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Allah SWT atas segala anugerah, nikmat, karunia dan hidayah-Nya.
2. Istri dan anak-anakku yang selalu memberikan supportnya
3. Untuk Bapak/Ibu Dosen terima kasih atas bimbingannya
4. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Arif Julianto, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan sekaligus sabagai membimbing kedua, terima kasih atas pengarahan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klatendan sekaligus pembimbing utama atas segala ijin dan dukungannya.

5. Istriku Dewi Astutiningsih, S.Pd. dan anak-anaku, atas suport dan inspirasinya
- 6 Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Allah SWT membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Judul	6
D. Batasan Masalah.....	7
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	9
H. Hipotesis	9
I. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Motivasi Kerja	18
C. Lingkungan Kerja	26

	D. Kinerja Karyawan	32
	E. Penelitian Terdahulu	37
	F. Rerangka Pemikiran.....	42
BAB III	METODE PENELITIAN	40
	A. Metode Penelitian.....	40
	B. Metode Pengumpulan Data	40
	C. Variabel Penelitian	41
	D. Populasi dan Sampel	41
	E. Skala Pengukuran Variabel	42
	F. Alat Analisis Data	43
	G. Uji Instrumen Penelitian	43
	H. Teknik Analisis Data	45
	I. Gambaran Umum DPKPP Kabupaten Klaten,.....	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	57
	A. Deskripsi Data Responden	57
	B. Uji Instrumen Penelitian	61
	C. Analisis Data	64
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	72
	A. Simpulan	72
	B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.7	: Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.8	: Hasil Uji T	67
Tabel 4.9	: Hasil Uji F	69
Tabel 4.10	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Rerangka Pemikiran	39
Gambar 3.1	: Daerah penerimaan dan penolakan H_0	47
Gambar 3.2	: Daerah penerimaan dan penolakan H_0 pada t	47
Gambar 3.3	: Daerah penerimaan dan penolakan H_0 pada F	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Kinerja (Y)
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 Reliability Per Variabel
- Lampiran 7 Correlations Per Variabel
- Lampiran 8 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama: PONIDI NIM : 1621100105, Skripsi dengan judul:“ ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KLATEN, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2022.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten, 2) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten, 3) untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta variabel terikat (Y) : Kinerja Pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung motivasi kerja = 0,267 dan lingkungan kerja = 0,959. Kedua hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih kecil dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) keduanya tidak terbukti.

Kata kunci: *motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa

bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam

meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam di bidang Pertanian yang meliputi urusan wajib pangan (ketahanan pangan) dan urusan pilihan (Tanaman Pangan dan Hortikultura, Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan). dengan mengutamakan industri melalui peningkatan Tanaman Pangan dan Hortikultura serta ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas

Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten. Dimana masih ada kendala lain di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2003). Kondisi nyata yang terjadi di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Dinas masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya

harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten)**”.

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul diatas antara lain :

1. Alasan Objektif

Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh motivasi seorang pemimpin, pemimpin yang selalu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja

2. Alasan Subjektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja tersebut apakah mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten. sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
- b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten, karena dengan motivasi dari pimpinan dan lingkungan yang nyaman bagi pegawai, para pegawai akan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman tentang pengambilan judul di atas, maka penulis memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil di capai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (ira rahmadita, 2013).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

D. Batasan Masalah

Penulis membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan masalah karena keterbatasan waktu , biaya , tenaga serta kemampuan maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai .

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten ?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang harus diuji kebenarannya melalui suatu penelitian terlebih dahulu untuk menentukan kesimpulan akhir. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.
3. Secara simultan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

I. Sistematika Penulisan

- BAB I** : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Tinjauan Pustaka
Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- BAB III** : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan

- BAB IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.
- BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten , maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 3,944 + 0,021X_1 + 0,072X_2$$

Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif, dengan variabel lingkungan kerja yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 0,267$, dan $X_2 = 0,959$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $0,267 < t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten. Untuk X_2 , t hitung sebesar $0,959 < t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti

tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

3. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar 0,605 dengan taraf signifikansi 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih besar dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung $0,605 <$ dari F tabel 2,18 sehingga H_0 di terima. Jadi hipotesis ditolak maka dinyatakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.
4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah -0,008. Hal ini berarti 0,08% kinerja dapat di jelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 99,92% % kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Pemberian lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan Dinas Pertanian

Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten harus memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai di DPKPP akan merasa nyaman dan aman.

2. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan yang dapat memotivasi pegawainya. Upaya yang dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja melalui pemberian kompensasi yang lebih baik, penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan ataupun tunjangan yang lain, serta menciptakan lingkungan kerja indah dan sejuk.
3. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja serta menambahkan jumlah responden lebih dari 100 yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lainnya yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto (2011) *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi, Rineka Cipta. Jakarta.
- Alex Soemadji Nitisemito (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardhana, I. K., Niwayan, M., & Wayan, M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Dyah Larasati , *Pengaruh motivasi kerja,insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*, *Jurnal Ekonomi*, Volume 23, No. 1
- Fadila putri Marheningrum (2020) *Pengaruh motivasi kerja ,Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di toko ROTI DAHLIA KLATEN Skripsi Universitas Widya Dharma Klaten*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ketujuh Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan kedua belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Joko Purnomo (2008) *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara Skripsi Universitas Negeri Semarang*

- Kusmilah (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten Skripsi* Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito Alex. S, 2012, *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2003. h. 3
- Nurwanda (2018) *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan sistem penyediaan air minum Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi* Universitas Muhammadiyah Makasar
- Piko Dharma Putra & Febri Susanti (2015) *Pengaruh pemberian Insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP POS PAINAN Skripsi* STIE Surakarta.
- Rosdakarya. Mathis, R.L dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Strategik Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teor Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, N. I. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pada Karya cwan BNI KCU Makassar*. *Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2006), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.