

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekretariat Pada Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau**

**Maria Ulandari <sup>a\*</sup>, Hichmaed Tachta Hinggo, S<sup>b</sup>, Hammam Zaki <sup>c</sup>**

<sup>abc</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

\*Corresponding [190304030@student.umri.ac.id](mailto:190304030@student.umri.ac.id) [

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja Staf Sekretariat Pada Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau; pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Staf Sekretariat Pada Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau; dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Staf Sekretariat Pada Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat di Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat di Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat di Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau.*

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

### **Pendahuluan**

Setiap organisasi menyadari bahwa berhasilnya suatu organisasi di masa depan bergantung pada faktor sumber daya manusia (Afandi dan Elfiswandi, 2020). Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas orang yang di dalamnya, pada semua jenis organisasi, termasuk organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba. Organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat dituntut memiliki kualitas bekerja dengan disiplin. Alasannya, Keberhasilan organisasi jenis pelayanan dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya (Rizal, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi (Adha et., al 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya

manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut.

Prayatna dan Subudi, (2017). Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut terus meningkat. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan cara meningkatkan motivasi sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Namun kinerja para karyawan tidak dapat efektif apabila tugas yang mereka tanggung terlalu berat. Seperti yang terjadi pada Dinas pangan tanaman pangan dan hortikultura Provinsi Riau

Kinerja karyawan merupakan suatu program atau landasan untuk para karyawan mengukur seberapa karyawan tersebut sudah mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan (Isvandiari dan Al idris, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020). Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut (Ary dan Sriathi, 2019). Berikut data penilaian kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau pada periode 2020-2021

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat membaca situasi keadaan suatu perusahaan yang mereka pimpin agar perusahaan menjadi terarah dan karyawan pun akan senang ketika bekerja, hal ini membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka (Irpan et.,al 2022). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang telah dipilih dalam suatu situasi dan kondisi tertentu barangkali tepat diterapkan pada saat itu, tetapi jika situasi dan kondisi telah berubah, gaya kepemimpinan yang ditetapkan juga berubah, gaya kepemimpinan seperti itu adalah gaya kepemimpinan situasional.

Masalah yang ditemukan di perusahaan khususnya untuk gaya kepemimpinan situasional masih kurang diterapkan dalam perusahaan, pimpinan masih kurang bekerja sama dengan bawahan untuk lebih memajukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan kurangnya kerjasama dan ketegasan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, membuat kinerja pegawai menjadi kurang baik dan teratur dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja pegawai dikarenakan kurang maksimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan.

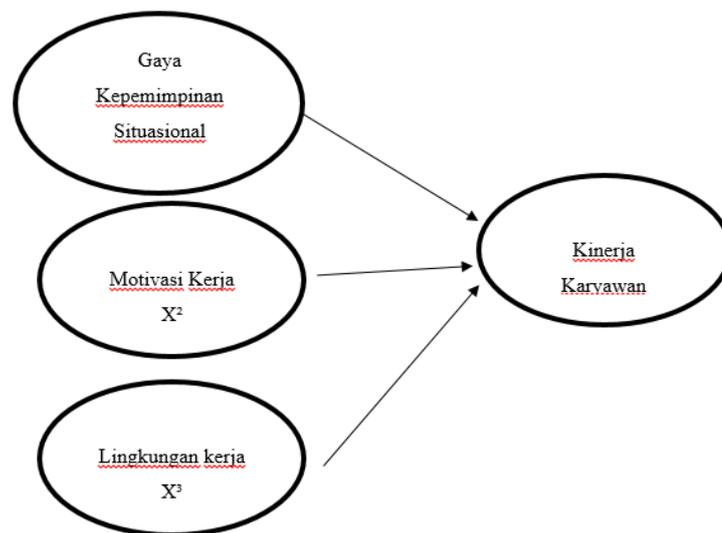
Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya (Taufiq dan Baharuddin, 2020). Motivasi merupakan pemberian bimbingan arahan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat memberikan inspirasi dan daya tarik tersendiri untuk bekerja sesuai cara yang ditentukan oleh setiap individu (Winarto, 2020). Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan cara meningkatkan

motivasi sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Namun kinerja para karyawan tidak dapat efektif apabila tugas yang mereka tanggung terlalu berat. Seperti yang terjadi pada Dinas pangan tanaman pangan dan hortikultura Provinsi Riau.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan. Lingkungan tempat karyawan itu bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aziz (2019) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik, dari kepuasan karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Masalah lingkungan kerja yang terjadi pada Staf Sekretariat Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yaitu hubungan dengan rekan kerja dimana sering adanya kesalahpahaman antar karyawan yang terjadi akibat kurangnya komunikasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan

### Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Bagian ini memuat literatur-literatur relevan terkait dengan penelitian dan pengembangan hipotesis yang diajukan. Bagian ini juga membahas secara ringkas teori yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar konsep (hipotesis) yang disajikan dalam sub judul serta hubungan antar konsep tersebut disajikan dalam bentuk gambar (lihat contoh).



Gambar 1. Kerangka berpikir

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2019).

### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Di Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang beralamat di Jl.HR. Soebrantas No 4, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau ini dipilih karena sesuai dengan pembahasan penelitian. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret 2023 – Juli 2023

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Menurut Sugiyono, (2019) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh dari objek penelitian melalui observasi langsung dan tidak langsung, serta pengisian kuesioner dengan responden yang terdiri dari karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

#### **Data sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari sumber yang menerbitkan dan bersifat siap pakai Wijaya, (2013). Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal-jurnal ilmiah, internet serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

### **Definisi Operasional Variabel**

(Sugiyono, 2019) mengemukakan definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Maka terdapat tiga variabel yang akan diukur. Variabel pada penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Lebih jelasnya sebagai berikut

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berdasarkan teknik:

#### **Angket (kuesioner)**

Menurut Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti dapat mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan juga mengetahui apa yang bisa diharapkan dari

responden, selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Penelitian ini dikerjakan dengan memberikan kuesioner kepada para karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, yang dilakukan sebagai sampel penelitian.

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Jufrizen, 2018)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama Sumber: (Mathis, 2016)
2	Gaya Kepemimpinan Situasional (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin mempertimbangkan tingkat kesiapan anggota tim yang mereka layani dan keunikan setiap situasi. (Ernanda <i>et.,al</i> 2020)	1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Partisipasi 4. Delegasi Sumber: (Harrison, 2020)
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja adalah yang dapat memunculkan dorongan atau semangat kerja. (Azizah <i>et.,al</i> 2017)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi diri Sumber: (Mangkunegara, 2017)
4	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. (Ernanda <i>et.,al</i> 2020)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas Kerja Sumber: (Nitisemito, 2014)

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan.  $r$  tabel untuk sampel 32 orang responden pada  $df$  N-2 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu, 0,3494

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha*nya memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran *relative* koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
X1	0.920	0,6	Reliabel
X2	0.891	0,6	Reliabel
X3	0.896	0,6	Reliabel
Y	0.920	0,6	Reliabel

diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,920, motivasi kerja sebesar 0.891, lingkungan kerja 0.896 dan kinerja 0,920 yang berarti data tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$  maka dikatakan residual berdistribusi dengan normal. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual berdistribusi tidak normal. Hasil dari pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut.

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	4.51060764
	Absolute	0.121
Most Extreme Differences	Positive	0.121
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,200  $> 0,05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

### Uji Multikolinearitas

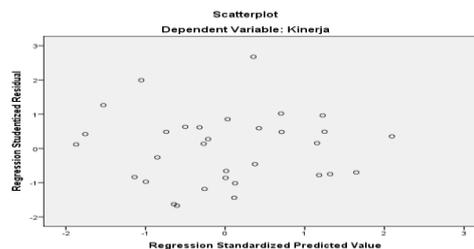
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinearitas terjadi jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan Situasional	0.847	1.180
Motivasi Kerja	0.987	1.013
Lingkungan Kerja	0.837	1.194

Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Hasil penelitian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.



Dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.484	9.223		0.811	0.424
	Gaya Kepemimpinan Situasional	0.375	0.110	0.441	3.402	0.002
	Motivasi Kerja	0.210	0.096	0.262	2.179	0.038
	Lingkungan Kerja	0.790	0.138	0.745	5.715	0.000

- Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa  $t$  hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan situasional adalah  $3,402 > t$  tabel  $2,048$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan ( $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa  $t$  hitung untuk koefisien motivasi kerja adalah  $2,179 > t$  tabel  $2,048$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa  $t$  hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah  $5,715 > t$  tabel  $2,048$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai ( $R^2$ ) pada penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.559	4.746

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional

b. Dependent Variable: Kinerja

maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar  $0,559$  atau  $55,9\%$ . Dari hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari  $R^2$  maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 55,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen dan lain sebagainya.

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan situasional meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila gaya kepemimpinan situasional menurun akan mengurangi kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Karena apabila dengan menerapkan pendekatan gaya kepemimpinan situasional ini nantinya akan membangun ruang-ruang komunikasi antara pegawai dan atasan, pegawai akan lebih merasa diperhatikan oleh atasan maka hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila motivasi kerja menurun akan mengurangi kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Karena apabila seseorang mendapatkan motivasi kerja dorongan untuk bersemangat kerja maka hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.
3. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila lingkungan kerja menurun akan mengurangi kinerja karyawan Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Karena apabila lingkungan kerja baik maka hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.

### **Daftar Pustaka**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Afandi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy dan Locus Of*

- Control Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Ramayana Mal Bali). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1), 30.*
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 4(1).*
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.*
- Irpan, I., Adriansyah, M. A., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(1), 180.*
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB). The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.*
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2012). *Human Resources Management.* Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke 12). Remaja Rosdakarya.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13(1), 10–23.*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis. In *CV Alfabeta, Bandung.*
- Taufiq, R., & Baharuddin, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 2(3), 124–130.*
- Winarno, S. tri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Jurnal Manajemen, 8(75), 147–154.*