



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

- **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh**
M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi
- **Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia**
Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama
- **Analisis Pemanfaatan *Marketplace* Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa**
Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona
- **Pengaruh *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan
- **Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia**
M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari
- **Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis**
Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal
- **Pengaruh *Hedonic Shopping Motivation*, *Shopping Lifestyle*, dan *Fashion Involvement* terhadap *Impulse Buying* pada *Programme Flash Sale* di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH)**
Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

Daftar Isi

	Halaman
1. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh <i>M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi</i>	550-562
2. Pengaruh <i>Human Relation</i>, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia <i>Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama</i>	563-578
3. Analisis Pemanfaatan <i>Marketplace</i> Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa <i>Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona</i>	579-589
4. Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan</i>	590-599
5. Pengaruh <i>Job Crafting</i> dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia <i>M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari</i>	600-614
6. Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis <i>Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal</i>	615-623
7. Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Shopping Lifestyle, dan Fashion Involvement terhadap Impulse Buying pada Programme Flash Sale di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH) <i>Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti</i>	624-638

**PENGARUH DIVERSITY TUGAS DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIREUEN**

Ferri Yanto¹, Ira Dama Yanti², Fauzan³

^{1,2}Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

³Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

ferri.yf@gmail.com

Abstract

This study will aim to analyze influence of Task Diversity and Work Environment on Employee Work Motivation, taking the number of respondents as a research sample of 68 respondents who are Civil Servants who work at the Agriculture and Plantation Office of Bireuen District to distribute questionnaires. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis where this analysis can be used to see the relationship and influence between the variables studied. Based on the analysis and calculation of the research results, a very strong and positive relationship was obtained between Task Diversity and Work Environment on Employee Work Motivation, with a correlation coefficient of 0,861 and a linear equation $Y = 10,859 + 0,320X_1 + 0,270X_2$. The results showed a partial effect, where the Task Diversity variable (X_1) had a tcount of 4,807 which was greater than the ttable value of 1,99714 with a significance of 0,000. and the Work Environment variable (X_2) has a tcount of 2,681 which is greater than the ttable value of 1,99714 with a significance of 0,009 and there is a simultaneous influence between Task Diversity and Work Environment on Employee Work Motivation which is indicated by the Fcount value greater than the Ftable value ($93,038 > 3,14$) with a significance level of 0,000. The results of the study also show that the value of $R^2 = 74,1\%$ means that the variation in Employee Work Motivation at the Agriculture and Plantation Office of Bireuen District can be explained by the Task Diversity and Work Environment variables. The remaining 25,9% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Task Diversity, Work Environment, Employee Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai, mengambil jumlah responden sebagai sampel penelitian sebanyak 68 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Kabupaten Bireuen untuk dibagikan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana analisis ini dapat digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian diperoleh hubungan yang sangat kuat dan positif antara Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,861 dan persamaan linier $Y = 10,859 + 0,320X_1 + 0,270X_2$. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial, Diversity Tugas (X_1) bernilai t_{hitung} sebesar 4,807 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai t_{hitung} sebesar 2,681 dengan signifikansi sebesar 0,009 serta adanya pengaruh yang simultan antara Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($93,038 > 3,14$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai $R^2 = 74,1\%$ menunjukkan bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variabel Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Self-efficacy, Employee Engagement, Kinerja Organisasi*

1. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan organisasi modern, terutama di sektor pemerintahan daerah, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia semakin kompleks dan dinamis. Pemerintah daerah dihadapkan pada kebutuhan untuk menciptakan sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga mampu memotivasi pegawainya untuk bekerja dengan sepenuh hati. Di balik berbagai kebijakan dan prosedur birokrasi, ada manusia-manusia yang menjalankan roda pelayanan publik. Mereka bukan sekadar pekerja administratif, tetapi penggerak utama pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memahami bahwa keberhasilan sebuah instansi tidak lepas dari kualitas dan semangat kerja para pegawainya (Yanto et al., 2023).

Salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap semangat dan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menjadi sumber energi positif yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang kondusif justru bisa melemahkan semangat, memunculkan kejenuhan, dan menurunkan produktivitas. Dalam realitas birokrasi, tidak sedikit pegawai yang merasa stagnan karena kurangnya fleksibilitas dalam tugas dan terbatasnya ruang untuk pengembangan diri. Ini menjadi catatan penting bagi pengambil kebijakan untuk lebih serius

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

memperhatikan kualitas lingkungan kerja di institusi pemerintah (Yanto & Yanti, 2023).

Selain lingkungan kerja, variasi atau keragaman tugas yang diberikan kepada pegawai juga turut memengaruhi motivasi mereka. Tugas-tugas yang monoton dan bersifat rutin dapat membuat pegawai merasa bosan dan tidak berkembang. Dalam jangka panjang, kondisi ini bisa mengikis rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, keragaman dalam tugas yang menantang dan bermakna dapat menumbuhkan rasa memiliki serta mendorong kreativitas pegawai (Wahyuni & Pratama, 2020). Maka, penting bagi setiap instansi pemerintah untuk mendesain ulang pola kerja yang memberi ruang bagi pengembangan potensi individu.

Motivasi kerja adalah elemen yang tak boleh diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pegawai yang termotivasi bukan hanya akan bekerja lebih produktif, tetapi juga menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Flannery et al., 2022). Dalam konteks pemerintahan daerah, motivasi yang kuat sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan yang kian beragam, mulai dari tuntutan masyarakat yang meningkat hingga perubahan kebijakan dan teknologi (Budi et al., 2023). Ketika motivasi melemah, pelayanan publik pun akan ikut terpengaruh dan ini tentu berdampak langsung pada kepuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah.

Realitas yang terjadi di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa isu motivasi kerja masih menjadi perhatian. Pegawai di dinas tersebut kerap menghadapi rutinitas pekerjaan yang membosankan, minim tantangan, dan kurang mendapatkan ruang untuk tumbuh. Ketika potensi pegawai tidak terpakai secara optimal, maka kinerja pun menjadi tidak maksimal. Ini bukan sekadar masalah individu, tetapi sudah menyangkut efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, dibutuhkan kajian yang lebih mendalam untuk menelaah sejauh mana lingkungan kerja dan diversity tugas memengaruhi motivasi kerja pegawai di instansi tersebut.

Berangkat dari persoalan-persoalan tersebut, penelitian ini hadir sebagai upaya untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keragaman tugas terhadap motivasi kerja pegawai. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bernilai bagi pimpinan instansi dan pengambil kebijakan untuk merumuskan strategi yang lebih manusiawi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal bagi kemajuan organisasi.

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Berdasarkan pemaparan di atas, menjadi menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Hal ini bertujuan untuk memahami pengaruh *diversity* tugas dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai baik secara individu maupun bersamaan.

2. STUDI LITERATUR

a. *Diversity* Tugas

Diversity tugas adalah strategi manajemen yang bertujuan untuk memperluas cakupan pekerjaan karyawan dengan memberikan mereka beragam jenis tugas dan tanggung jawab. Dessler (2017:112) mengemukakan bahwa *diversity* tugas adalah praktik mengembangkan pekerjaan karyawan dengan memberikan mereka berbagai jenis tugas dan tanggung jawab untuk mendorong pengembangan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja. Mathis et al., (2019:98), mengatakan bahwa *diversity* tugas sebagai strategi untuk memperluas cakupan pekerjaan karyawan dengan memberikan mereka tugas tambahan yang membutuhkan keterampilan yang berbeda atau berada di luar spesialisasi mereka, dengan tujuan mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi. Sedangkan menurut Luthans (2014:93) mendefinisikan *diversity* tugas sebagai praktik memperluas jenis tugas yang diberikan kepada pegawai dengan memberikan mereka tanggung jawab yang berbeda-beda, baik secara horizontal maupun vertikal, untuk mendorong pembelajaran dan perkembangan karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Diversity* Tugas

Faktor-faktor yang mempengaruhi *diversity* tugas dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasional, budaya, dan industri tertentu. Menurut Dessler (2017:115) faktor umum yang mempengaruhi *diversity* tugas adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan Organisasi, (2) Keterampilan Karyawan, (3) Kepuasan Kerja, (4) Keseimbangan Beban Kerja, (5) Budaya Organisasi.

Indikator *Diversity* Tugas

Indikator *diversity* tugas menurut Dessler (2017:120) yaitu (1) Variasi Tugas, (2) Rotasi Tugas, (3) Otonomi dan Kendali, (4) Pemberian Tanggung Jawab (5) Peningkatan Keterampilan, (6) Tantangan Kerja, (7) Keterlibatan Karyawan, dan (8) Keseimbangan Beban Kerja.

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Terry, 2016, 23). Menurut Nitisemito (2017:183), lingkungan kerja meliputi segala aspek yang ada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dalam pekerjaan atau perencanaan kerja. Selain itu, lingkungan kerja meliputi alat dan bahan yang digunakan oleh individu dalam pekerjaannya, serta cara dan tata cara pelaksanaan tugasnya (Sedarmayanti, 2017:21). Lebih lanjut, Sofyandi (2018:38) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan sekumpulan unsur yang akan mempengaruhi kinerja organisasi melalui tugas dan fungsi kegiatan manajemen, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:21) beberapa faktor dapat mempengaruhi perkembangan suatu lingkungan kerja, antara lain (1) pencahayaan tempat kerja, (2) suhu udara, (3) tingkat kelembaban, (4) sirkulasi udara, (5) tingkat kebisingan, (6) getaran mekanis, (7) bau, (8) skema warna, (9) elemen dekoratif, (10) musik, dan (11) keselamatan tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:186) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi (1) Suasana Kerja, (2) Hubungan Dengan Rekan Kerja, dan (3) Tersedianya Fasilitas Kerja

c. Motivasi Kerja

Handoko (2016:59) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Rivai (2016:55) berpendapat bahwa motivasi adalah pengetahuan profesional untuk tenaga kerja dan perusahaan untuk bekerja dengan sukses, dan bekerja dengan sukses sehingga tujuan kerja dan perusahaan dapat dicapai secara bersamaan. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi untuk pekerjaan adalah keahlian untuk mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ada.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2020:153) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Needs), (2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), (3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*), (4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Rivai (2016:82), yaitu (1) Kompensasi, (2) Lingkungan, dan (3) Promosi

3. METODE PENELITIAN

Hipotesis Penelitian

Berlandaskan teori tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Variabel *diversity* tugas berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₂: Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₃: Variabel *diversity* tugas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda variabel *Diversity* Tugas (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan menggunakan perangkat lunak statistik diperoleh hasil seperti yang diperlihatkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	b	t	Sig
<i>Constant</i>	10,859		
<i>Diversity</i> Tugas (X ₁)	0,320	4,807	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,270	2,681	0,009
R = 0,861	R ² = 0,741	F _{change} = 93,038	Sig. = 0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Model regresi linier berganda berdasarkan hasil penelitian di atas:

$$Y = 10,859 + 0,320X_1 + 0,270X_2$$

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Dari persamaan linier tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel *Diversity* Tugas (X_1) sebesar 0,320, bermakna bahwa jika *Diversity* Tugas ditingkatkan sebesar 10% kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan motivasi kerja pegawai pada instansi tersebut sebesar 3,2 kali atau 3 kali dari kondisi semula.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,270, bermakna bahwa jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 10% pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan motivasi kerja pegawai pada instansi tersebut sebesar 2,7 kali atau 3 kali dari kondisi semula.

Sedangkan nilai koefisien pada persamaan regresi menunjukkan tanda yang positif, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat searah, artinya jika terjadi peningkatan *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada meningkatnya Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada instansi tersebut.

b. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,861 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel Motivasi Kerja (Y) dengan variabel bebasnya yaitu *Diversity* Tugas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan kategori “Sangat Kuat”.

Nilai Koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,741. Dalam hal ini, nilai tersebut menunjukkan bahwa 74,1% Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variasi variabel *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja. Dan sisanya sebesar 25,9% merupakan *error term* yaitu pengaruh variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja pada instansi tersebut yang tidak dibahas pada penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t-test)

Berdasarkan uji t terhadap variabel *Diversity* Tugas (X_1) diperoleh nilai thitung sebesar 4,807 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dalam hal ini nilai thitung tersebut bernilai lebih besar dari nilai ttabel yaitu 1,99714 dengan signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga secara parsial *Diversity* Tugas terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a1} diterima dan menolak hipotesis H_{o1} .

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Berdasarkan uji t terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,681 dengan signifikansi sebesar 0,009. Dalam hal ini nilai t_{hitung} tersebut bernilai lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,99714 dengan signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga secara parsial Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a2} diterima dan menolak hipotesis H_{o2} .

Uji Simultan (F-test)

Hasil pengujian simultan (F-test) menunjukkan nilai 93,038 dengan signifikan 0,000. Sehingga *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a3} diterima dan menolak hipotesis H_{o3} .

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan yang dapat ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. *Diversity* Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini, *Diversity* Tugas merupakan salah satu indikator yang memiliki peran yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan memberikan variasi tugas dengan batas-batas tertentu kepada pegawai akan berdampak positif kepada motivasi kerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.
2. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Dengan meningkatkan lingkungan kerja baik suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun fasilitas yang mendukung pekerjaan akan berdampak positif kepada motivasi kerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.
3. *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bireuen. Besarnya pengaruh *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai sebesar 74,1% dan sisanya sebesar 25,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

b. Saran

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Dengan meneliti tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen, kita dapat melihat apakah variasi tanggung jawab yang diberikan mampu menumbuhkan motivasi, kreativitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi. Pegawai sebaiknya diberikan kesempatan untuk menangani tugas-tugas yang berbeda, mulai dari pengelolaan program kegiatan pertanian hingga konsultasi langsung dengan petani, mungkin merasa lebih termotivasi karena mereka tidak hanya terjebak dalam rutinitas yang monoton.
2. Diharapkan kepada pimpinan instansi terkait yaitu Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen untuk dapat memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan penuh dukungan sehingga membuat pegawai betah dan nyaman dalam bekerja. Instansi perlu memperhatikan ruangan kerja pegawai baik penerangan dalam ruangan kerja dan pendingin ruangan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan yang baik akan mendorong pegawai menjadi semangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja pegawai.
3. Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat menemukan strategi-strategi manajerial yang lebih efektif dalam mengelola keragaman tugas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Selain faktor *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diharapkan juga kepada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, M. A. S., Andi, M., & Zikrillah (2023). Peran work motivation dalam memediasi pengaruh religiosity dan job placement terhadap work loyalty pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 123-139.

Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. Pearson Education. Canada
- Flannero, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252609622>
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, Fred., (2014), *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi, Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Mathis, L. Robert, John H. Jackson. 2019. *Human Resource Management*. Cengage. Boston
- Nitisemito, Alek S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Refika Aditama: Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Terry, R. George. 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Bumi Aksara. Jakarta
- Wahyuni, D. A., & Pratama, A. (2020). Pengaruh diversifikasi tugas dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 129–138.
- Yanto, F., & Yanti, I. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 2(1), 173–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.37598/jsi.v2i1.1731>
- Yanto, F., Yanti, I. D., & Rizal, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(23), 23–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.55178/jkb.v12i23.286> ISSN:

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

