

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS TANAMAN
PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KOTA
SUNGAI PENUH DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SUDIRMAN, S.E., M.M

sudirman65stie@gmail.com

MELIFIA LIANTIFA, S.P., M.Si

mel.liantifa@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh .2) sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh .3) sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. 4) sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. 5) sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 41 orang. Sampel sebanyak 41 responden dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur pada tingkat alpha 0,05. Dengan hasil : 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 6). Kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* antara motivasi kerja terhadap kinerja. 7). Kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND THE WORKING
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF CIVIL EMPLOYEES IN THE
FOOD HORTICULTURE AND PLANTATIONS SUNGAI PENUH CITY RIVER
FULL OF WORK SATISFACTION
AS AN INTERVENING VARIABLES**

SUDIRMAN,S.E.,M.M
sudirman65stie@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci,Sungai Penuh

Abstract

This study aims to determine: 1) the extent of the influence of work motivation on the performance of employees of the Horticultural Food Plantations and Sungai Penuh City Plantation. the influence of work motivation on job satisfaction of employees of the Horticultural Food Crops and Plantation Plants in Sungai Penuh City. 4) the extent of the influence of the work environment on the job satisfaction of employees of the Horticultural Food and Plantation Plants City of Sungai Penuh. 5) the extent of the influence of job satisfaction on the performance of employees of the Horticultural Food and Plantation Plants City of Sungai Penuh. The population in this study were all employees at the Horticultural Food Crops and City of Sungai Penuh Plantations, totaling 41 people. Furthermore, it was found that all populations were sampled as many as 41 respondents with saturated sampling techniques. The data analysis tool used is path analysis at an alpha level of 0.05. With the results: 1). Work motivation has a positive and significant effect on performance. 2). The work environment has a positive and significant effect on performance. 3). Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. 4). Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. 5). The work environment does not have a significant effect on job satisfaction. 6). Job satisfaction acts as an intervening variable between work motivation and performance. 7). Job satisfaction acts as an intervening variable between work environment and employee performance.

**Keywords: Work Motivation, Work Environment, job satisfaction and performance
Employee**

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi.

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi

agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan public melalui peningkatan pelayanan publik.

Menurut Flippo (2002:12) mendefinisikan MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan semua potensi yang dimiliki oleh manusia/pegawai yang ada dalam suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi

tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2006), pengertian dari *job satisfaction* adalah sebuah kondisi emosional pada seorang pegawai yang merasa senang serta mencintai pekerjaan yang ia lakukan. Sikap ini tergambar dari moral kerja, kedisiplinan dan juga prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam sebuah pekerjaan, di luar pekerjaan atau kombinasi dari keduanya.

Menurut Flippo (2008:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

Peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh ?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh?
6. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
5. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman

Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

6. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

II. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2008:108) Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Wexley & Yulk (dalam Sutrisno, 2009:110) Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Menurut Terry tahun 2002 (dalam Hasibuan, 2017: 145) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Indikator Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2008:123) Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2008:87) Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Menurut Assauri (2005:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar/sekeliling para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi darinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dan juga

Menurut Sedarmayati (2013:23) lingkungan kerja fisik merupakan Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai

tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi

Menurut Suwanto (2011:24), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sunyoto (2012:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diibankan”

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2008:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis
2. Kesempatan untuk maju
3. Keamanan dalam pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2011:26), indicator lingkungan kerja diantaranya:

- a. Pencahayaan di ruang kerja

- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Kelembaban udara
- f. Fasilitas

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, *job satisfaction* adalah sebuah kondisi emosional pada seorang pegawai yang merasa senang serta mencintai pekerjaan yang ia lakukan. Sikap ini tergambar dari moral kerja, kedisiplinan dan juga prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam sebuah pekerjaan, di luar pekerjaan atau kombinasi dari keduanya.

Menurut Robbins (2006), pengertian dari kepuasan kerja adalah sebuah sikap umum dari seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini seringkali berkaitan dengan adanya rasa menerima dari seorang karyawan terkait penghasilan yang ia terima sebagai seorang pegawai di mana sesuai dengan apa yang seharusnya mereka terima.

Menurut Davis (2000), *job satisfaction* adalah perasaan puas dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ia miliki. Secara lebih spesifik, hal ini membahas tentang apa yang dihadapkan oleh pegawai dari pekerjaan atau kantor dengan apa yang ia terima. Kesesuaian ini yang menimbulkan rasa puas dalam diri pegawai tersebut.

Menurut Susilo Martoyo(2003), definisi dari *job satisfaction* adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya mengenai pekerjaan yang ia hadapi.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001) indikator/pengukuran kepuasan kerja antara lain:

- 1. Kesetiaan
- 2. Kemampuan

- 3. Kejujuran
- 4. Kreatifitas
- 5. Kepemimpinan
- 6. Tingkat Gaji
- 7. Kompensasi tidak langsung

III. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menguji variable independen, variable dependen dan variable *intervening*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan variable *intervening* adalah kepuasan kerja sedangkan variable dependen adalah kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif kuantitatif. Penelitian Kausalitas adalah Penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh variable lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa (Sugiyono,2012).

Adapun objek dalam penelitian ini adalah Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai penuh Dan berupaya untuk mencari Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dilakukan tanggal 2 maret sampai 2 april 2020.

Populasi dan Sampel

1.Populasi

Menurut Sunyoto (2012) populasi adalah totalitas semua nilai yang dihasilkan dari perhitungan atau

pengukuran secara kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari. Adapun jumlah populasi, yaitu seluruh Guru PNS pada SMA Negeri 2 Kota Sungai Penuh sebanyak 62 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2006:131) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila populasinya kurang dari 100 maka seluruh populasi di jadikan sebagai sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah pegawai yang ada berkerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana Kota Sungai Penuh berjumlah kurang dari 100 orang yaitu berjumlah sebanyak 41 orang, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu 41 orang pegawai.

Dengan demikian teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2010:124) mengatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data Primer, *Data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data

primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion – FGD*) dan penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:137) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen organisasi, berupa sejarah perkembangan organisasi, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan dulu oleh peneliti dan dijawab para responden.

- b. Data Sekunder, menurut Usman dan Akbar (2006: 20) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi serta tugas-tugas pegawai dan data lainnya pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana Kota Sungai Penuh.

Sumber Data

Data sekunder untuk kelengkapan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini, bersumber dari Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana Kota Sungai Penuh dan Data primer untuk kelengkapan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini, bersumber dari:

1. Pimpinan Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
2. Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening* yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:

Defenisi Operasional

Definisi oprasional variabel yang dirancang sedemikian rupa untuk mengetahui peran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh

Untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam memahami masing-masing variabel, maka dapat dijelaskan definisi oprasional dan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai atau prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu Adapun pengukuran kinerja berdasarkan atas indikator berikut ini:

- a. Kualitas.
 - b. Kuantitas.
 - c. Kerja Sama.
 - d. Tanggung Jawab.
 - e. inisatif
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja, kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan sebuah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh atas pekerjaan dan peranan yang ia lakukan dengan tolak ukur atau indikator sbb :
 - a. kesetiaan
 - b. kemampuan
 - c. kreatifitas
 - d. kepemimpinan
 - e. tingkat gaji
 - f. kompensasi tidak langsung
 - g. kejujuran
 3. Motivasi Kerja
Motivasi kerja adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seorang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dengan menggunakan indikator sbb :
 - a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Kebutuhan perwujudan diri

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua faktor-faktor pendukung baik fisik ataupun non-fisik di sekitar pegawai bekerja yang dapat memberikan rasa nyaman untuk berkerja baik secara langsung maupun tidak bagi pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana Kota Sungai Penuh dengan menggunakan indikator sbb:

1. Hubungan yang harmonis.
2. Kesempatan untuk maju.
3. Keamanan dalam pekerjaan.

Instrumen Penelitian

Menurut Hadjar (1996:160) berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif.

1. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian dari daftar kuesioner atau jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Daftar Skor Jawaban Pernyataan

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa daftar skor jawaban pertanyaan dari kuesioner yaitu jika alternatif jawabannya Sangat Setuju (SS) maka skor yang diberikan adalah 5, Jika alternatif jawabannya Setuju (S) maka

skor yang diberikan adalah 4, Jika alternatif jawabannya cukup setuju (CS) maka skor yang diberikan adalah 3, dan jika alternatif jawabannya Tidak Setuju (TS) maka skor yang diberikan adalah 2, dan jika alternatif jawabannya sangat tidak setuju (STS) maka skor yang diberikan adalah 1, pengolahan data ini di lakukan menggunakan SPSS versi 20.

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Walgito (2010:72) menjelaskan bahwa kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden atau orang tua/ anak yang ingin diselidiki. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya.

Tabel 1

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	1-3
		2. Kuantitass	4-6
		3. Kerja Sama	7-9
		4. Tanggung jawab	10-12
		5. inisiarif	13-15
2.	Kepuasan kerja (I)	1. kesetiaan	1-3
		2. kemampuan	4-6
		3. kejujuran	7-9
		4. kreatifitas	10-12
		5. kepemimpinan	13-15
		6. tingkat gaji	16-18
		7. kompensasi	19-21
		8. lingkungan kerja	1-3
		9. tidak langsung	4-6
		10. lingkungan kerja	7-9

			22-24
3.	Motivasi (X1)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	1-3 4-6 7-9 10-12 13-15
4.	Lingkungan Kerja (X2)	1. Hubungan yang harmoni. 2. Kesempatan untuk maju. 3. Keamanan dalam pekerjaan	1-3 4-6 7-9

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007), mengatakan bahwa setelah pengujian konstruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada *sample* dari mana populasi diambil. Setelah data di dapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tolak ukur yang digunakan dalam menemukan validitas adalah dengan membandingkan hasil koefisien validitas dengan r-tabel.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Validitas ditentukan dengan kriteria :

1. Membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid.
2. Membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

pada penelitian ini terdapat 30 kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terdiri dari 4 variabel yakni motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dan terbagi menjadi 63 item pernyataan, pada uji validitas yang diketahui $N = 30$ dan $\alpha = 5\%$, maka r tabel = 0,3610 sehingga setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3610$. Adapun hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada dinas tanaman pangan hortikultura dan perkebunan kabupaten kerinci adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas variabel kinerja, Hasil uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini

Tabel 2

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r
----	------------	----------	---

			tabel
1	Kinerja Pegawai	0,494	0,361
2	Kinerja Pegawai	0,633	0,361
3	Kinerja Pegawai	0,621	0,361
4	Kinerja Pegawai	0,596	0,361
5	Kinerja Pegawai	0,777	0,361
6	Kinerja Pegawai	0,739	0,361
7	Kinerja Pegawai	0,871	0,361
8	Kinerja Pegawai	0,873	0,361
9	Kinerja Pegawai	0,887	0,361
10	Kinerja Pegawai	0,815	0,361
11	Kinerja Pegawai	0,691	0,361
12	Kinerja Pegawai	0,698	0,361
13	Kinerja Pegawai	0,640	0,361
14	Kinerja Pegawai	0,739	0,361
15	Kinerja Pegawai	0,635	0,361

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti alat ukur dari variabel Kinerja pegawai adalah valid.

Tabel 3
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel
1	Kepuasan Kerja	0,591	0,361
2	Kepuasan Kerja	0,636	0,361
3	Kepuasan	0,548	0,361

	Kerja		
4	Kepuasan Kerja	0,459	0,361
5	Kepuasan Kerja	0,678	0,361
6	Kepuasan Kerja	0,497	0,361
7	Kepuasan Kerja	0,616	0,361
8	Kepuasan Kerja	0,832	0,361
9	Kepuasan Kerja	0,654	0,361
10	Kepuasan Kerja	0,696	0,361
11	Kepuasan Kerja	0,723	0,361
12	Kepuasan Kerja	0,736	0,361
13	Kepuasan Kerja	0,630	0,361
14	Kepuasan Kerja	0,607	0,361
15	Kepuasan Kerja	0,803	0,361
16	Kepuasan Kerja	0,815	0,361
17	Kepuasan Kerja	0,522	0,361
18	Kepuasan Kerja	0,346	0,361
19	Kepuasan Kerja	0,607	0,361
20	Kepuasan Kerja	0,564	0,361
21	Kepuasan Kerja	0,722	0,361
22	Kepuasan Kerja	0,670	0,361
23	Kepuasan Kerja	0,457	0,361
24	Kepuasan Kerja	0,393	0,361

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel.

Hal ini berarti alat ukur dari variabel Kepuasan Kerja adalah valid.:

Tabel 4
Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel
1	Motivasi Kerja	0,723	0,361
2	Motivasi Kerja	0,561	0,361
3	Motivasi Kerja	0,721	0,361
4	Motivasi Kerja	0,625	0,361
5	Motivasi Kerja	0,753	0,361
6	Motivasi Kerja	0,739	0,361
7	Motivasi Kerja	0,737	0,361
8	Motivasi Kerja	0,756	0,361
9	Motivasi Kerja	0,831	0,361
10	Motivasi Kerja	0,808	0,361
11	Motivasi Kerja	0,883	0,361
12	Motivasi Kerja	0,807	0,361
13	Motivasi Kerja	0,821	0,361
14	Motivasi Kerja	0,770	0,361
15	Motivasi Kerja	0,723	0,361

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti alat ukur dari variabel Motivasi Kerja adalah valid.

Tabel 5
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel
----	------------	----------	---------

1	Lingkungan Kerja	0,827	0,361
2	Lingkungan Kerja	0,774	0,361
3	Lingkungan Kerja	0,778	0,361
4	Lingkungan Kerja	0,941	0,361
5	Lingkungan Kerja	0,944	0,361
6	Lingkungan Kerja	0,942	0,361
7	Lingkungan Kerja	0,874	0,361
8	Lingkungan Kerja	0,575	0,361
9	Lingkungan Kerja	0,676	0,361

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti alat ukur dari variabel Lingkungan Kerja adalah valid.:

2. Uji Reliabilitas

Menurut Abdurahman (2007) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel jika pengukurnya konsisten, cermat dan akurat. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi dan instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan pendapat Sekaran (2006), jika hasil perhitungan reliabilitas kurang atau sama dengan 0,6 maka item dengan pertanyaan yang digunakan relabel.

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma t^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σt^2 = varians total

Uji reliabilitas yang akan dilakukan untuk pengujian kuesioner

adalah dengan menggunakan komputer yaitu dengan aplikasi program SPSS. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah (Ghazali, 2006).

1. Apabila hasil koefisien Alpha adalah lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien Alpha adalah lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Pada tabel 5 di bawah ini bisa dilihat hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 6
Uji Uji Reliabilitas

N o	Pertanyaan	Alpha	Taraf sig	Hasil
1	Kinerja Pegawai	0,943	0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,940	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,954	0,6	Reliabel
4	Lingkungan kerja	0,956	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa kuesioner tersebut berada pada reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner berada pada kondisi konsisten dan instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya

Metode Analisis Data

1. Deskriptif Kualitatif

Metode deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat analisis yang meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang, tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada

di lapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literatur terkait.

2. Deskriptif Kuantitatif

Penelitian Kuantitatif adalah suatu analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus-rumus di dalam pengolahan data yang ada.

Alat Analisa data

1. Analisis Deskriptif

Data dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Verifikasi data
2. Menghitung nilai jawaban
 - a. Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.
 - b. Menghitung rata-rata skor total

$$= \frac{5f(SS) + 4f(S) + 3f(KS) + 2f(TS) + 1f(STS)}{f(SS) + f(S) + f(RR) + f(KR) + f(TS)}$$

- c. Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$TCR = \frac{RS}{5} \times 100$$

Dimana :

TCR = tingkat pencapaian responden

Rs = rata-rata skor jawaban

5 = nilai skor tertinggi jawaban responden

2. Analisis Jalur

Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path analysis).Ghozali (2011) Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* dalam penelitian ini. Hasil dari uji analisis jalur ini juga akan digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara

pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah dengan adanya variabel *intervening* ini dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh independen terhadap dependen.

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung (Robert D. Retherfort).

David Garson dari North Carolina State University mendefinisikan analisis jalur sebagai Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti.

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007) analisis jalur/path analysis adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

Pada saat melakukan analisis jalur atau path analysis terlebih dahulu dilakukan pembentukan jalur yang dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (R-Square). Setelah tahapan tersebut dilakukan masing-masing variabel yang dibentuk kedalam analisis jalur harus memiliki pengaruh langsung yang signifikan dengan variabel dependen. Jika salah satu variabel yang diuji tidak memenuhi syarat maka variabel tersebut dieliminasi dari pengujian analisis jalur.

Pada penelitian ini analisis jalur/path analysis digunakan yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Model penelitian yang dapat dijadikan pedoman analisis jalur adalah

Bagan Analisis Jalur Dari bagan analisis jalur tersebut dapat di atas maka dapat diturunkan menjadi dua sub struktur dalam melakukan analisis jalur.

Keterangan :

X1 = motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Z = kepuasan kerja

Y = Kinerja.

4. Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2007) merumuskan uji t statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah anggota sampel

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5 %. Uji Parsial atau Uji t-statistik digunakan untuk menguji keabsahatan koefisien regresi secara parsial. Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan α 5 % dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan
 $P_{value} \leq$

0,05 antara variabel *independent* (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja).

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} \geq 0,05$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Untuk mengetahui persamaan analisis jalur, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (x1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini akan di bahas tentang penengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Analisis Persamaan Struktur 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	24,627	6,537		3,767	,001
X1	,380	,085	,582	4,453	,000
X2	,071	,095	,079	,742	,463

a. Dependent Variable: z

Dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% (0.05), dan jumlah responden 41 orang maka di dapat t_{tabel} adalah $df=n-4$ ($41-4= 37$), sehingga di peroleh $t_{tabel} = 2,026$.

Berdasarkan hasil analisis seperti tabel 4.10 di atas di ketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tetapi variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga persamaan struktur 1 di ketahui jika setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, tapi sebalik nya lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Koefisien jalur variabel lain (tingkat error):

$$\begin{aligned}
 e &= \sqrt{1 - RSquare} \\
 &= \sqrt{1-0,361} \\
 &= 0,79 \\
 &= 79,9 \%
 \end{aligned}$$

Pengaruh variabel lain terhadap motivasi adalah 79,9 %

Sehingga dapat di ketahui bahwa persamaan struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Z = P_{zx1} X1 + P_{zx2} X2 + e$$

$$Z = 0,582 X1 + 0,097 X2 +$$

0,79e

Persamaan tersebut menunjukan bahwa :

- a. Setiap terjadi peningkatan motivasi kerja akan di ikuti peningkatan kepuasan kerja
 - b. Setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja tidak di ikuti peningkatan kepuasan
2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (x2) dan Kepuasan kerja (z) Terhadap Kinerja (Y).

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan

kerja terhadap kinerja PNS pada dinas tanaman pangan hortikultura dan perkebunan kota sungai penuh dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 8

Analisis Persamaan Struktur 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,554	5,923		1,782	,083
X1	,382	,081	,432	4,691	,000
X2	,247	,074	,250	3,329	,002
z	,772	,125	,571	6,156	,000

a. Dependent Variable: y

Dengan tingkat signifikan untuk uji tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% (0.05), dan jumlah responden 41 orang maka di dapat t_{tabel} adalah $df=n-4$ ($41-4= 37$), sehingga di peroleh $t_{tabel} = 2,026$.

Berdasarkan hasil analisis seperti tabel 4.11 di atas di ketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga persamaan struktur 2 di ketahui setiap peningkatan motivasi kerja , lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja.

Koefisien jalur variabel lain (tingkat error).

$$\begin{aligned}
 e &= \sqrt{1 - RSquare} \\
 &= \sqrt{1 - 0,796} \\
 &= 0,45 \\
 &= 45,1\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh variabel lain terhadap kinerja adalah 45,1 %

Dari tabel 4.11 di ketahui bahwa persamaan struktur 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = Pyx1 + pyx2 + pyz + e$$

$$Y = 0,432 x_1 + 0,250 x_2 + 0,571 z + 0,45e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Setiap terjadi peningkatan motivasi kerja akan di ikuti peningkatan kinerja
- Setiap peningkatan lingkungan kerja akan di ikuti peningkatan kinerja
- Setiap peningkatan kepuasan akan di ikuti dengan peningkatan kinerja

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t adalah uji yang di gunakan untuk menguji pengaruh rata-rata dari variabel independen yang di gunakan dalam penilaian. Uji t di analisa dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% (0.05), dan jumlah responden 41 orang maka di dapat t_{tabel} adalah $df=n-4$ ($41-4= 37$), sehingga di peroleh $t_{tabel} = 2,026$ dan $df = n-3$ ($41-3=38$) sehingga di peroleh nilai $t_{tabel} = 2.024$.

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis diperoleh nilai sig sebesar 0,000, nilai sig. Lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,691 > 2,026$). Dengan demikian motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah di ajukan di terima pada $\alpha = 0,05$.

2. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis diperoleh nilai sig sebesar 0,000, nilai sig. Lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,002 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,329 > 2,026$).

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis yang telah di peroleh nilai sig sebesar 0,000, nilai sig. Lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,453 < 2,024$). Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis di peroleh nilai tidak sig sebesar 0,463, nilai sig. Lebih besar dari alpha 0,05 ($0,463 > 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,742 < 2,024$). Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis di peroleh nilai sig sebesar 0,000, nilai sig. Lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,156 < 2,026$). Dengan demikian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

6. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Selanjutnya berapa besar pengaruh dari masing-masing variabel eksogen (x_1, x_2, z) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen (Y) dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja (X1)

A. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } z &= px_{1z} \cdot px_{1z} \\ &= 0,582 \cdot 0,582 \\ &= 0,33 \text{ atau } 33 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y &= (py_{x1}) \cdot (py_{x1}) \\ &= (0,432) \cdot (0,432) \\ &= 0,18 \text{ atau } 18\% \end{aligned}$$

Artinya berdasarkan hasil analisis di ketahui bahwa pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 33% sedangkan kntribusi langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah 18%.

B. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } Z &= py_{x1} \cdot py_{x1} \\ &\cdot py_z \\ &= (0,432) \cdot (0,582) \cdot \\ &(0,571) \\ &= 0,14 \text{ atau } 14 \% \end{aligned}$$

Artinya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura dan perkebunan kota sungai penuh besarnya 14%

1. Variabel lingkungan kerja

A. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} X2 \text{ Terhadap } Z &= px_{2z} \cdot \\ px_{2z} &= 0,097 \cdot 0,097 \\ &= 0,009 \text{ atau } \\ &0,9 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X2 \text{ terhadap } Y &= py_{x2} \cdot \\ py_{x2} &= 0,250 \cdot 0,250 \\ &= -0,06 \text{ atau } 6\% \end{aligned}$$

Artinya berdasarkan hasil analisis di ketahui bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan adalah sebesar 0,9 sedangkan konstribusi langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 6%

B. Pengaruh Tidak Langsung

X2 Terhadap Y Melalui Z

$$= \text{pyx2} \cdot \text{pzy2} \cdot \text{pyz}$$

$$= 0,250 \cdot 0,097 \cdot 0,571$$

$$= 0,01 \text{ atau } 1\%$$

Artinya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura dan perkebunan kota sungai penuh 1%.

C. Pengaruh Kepuasan kerja

Pengaruh langsung

Z terhadap Y $\longrightarrow = Z \quad Y$

$$= \text{PYZ} \cdot \text{PYZ}$$

$$= 0,571 \cdot 0,571$$

$$= 0,326 \text{ atau } 32,6\%$$

Artinya : pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai penuh besarnya 32,6%

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan analisis jalur antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan ;

1. Kualitas kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai penuh sudah sangat baik dengan TCR = 88,56% variabel kepuasan kerja (Z)

dikatagorikan cukup baik dengan TCR = 44,73%, Variabel motivasi kerja (X1) di katagorikan sangat baik dengan TCR = 89,20% dan variabel lingkungan kerja di katagorikan sangat baik dengan TCR = 90,02% .

2. Motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,691 > 2,026), artinya peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,329 > 2,026), artinya apabila lingkungan kerja pegawai baik, maka kepuasan pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam berkerja.

4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,156 > 2,026), artinya peningkatan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

5. Motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,453 > 2,024), artinya peningkatan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

6. Lingkungan kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,742 < 2,024), hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja.

7. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai penuh.

8. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai penuh.

SARAN

Berdasarkan penemuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh penulis memberikan saran-saran.

1. Meningkatkan kinerja dengan cara:
 - a. Memperbaiki standar kualitas pegawai
 - b. Memperbaiki kerja sama antar pegawai
 - c. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
2. Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara:
 - a. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkerja
 - b. Meningkatkan kejujuran dalam menggunakan wewenang yang di berikan kepada pegawai.
 - c. Meningkatkan kepuasan gaji dengan meningkatkan tunjangan nya
3. Meningkatkan motivasi dengan cara:
 - a. Meningkatkan motivasi pegawai terhadap gaji dengan meningkatkan tunjangan yang di terima pegawai.
 - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperhatikan tunjangan keluarga sehingga dapat membantu kebutuhan dasar pegawai.
4. Lingkungan kerja dengan cara:
 - a. Meningkatkan keamanan dalam lingkungan kerja sehingga dapat terciptanya kondisi yang nyaman dalam berkerja
 - b. Meningkatkan kerja sama antar pegawai dengan rekan kerja nya.

VI. REFERENSI

Abdullah.M.2014. *Manajemen Sumber Daya Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressido.

Akbar, Usman. 2006.*Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto,Suharsimi.2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

.....2006.*prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Assauri,Sofyan.2005. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUL.

Ambar Teguh Sulitiyani And Rosidah.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Graha Ilmu, Yogyakarta.

Basuki And Indah Susilowati.2005.Dampak *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI Vol 1. No 1. Hal: 31-47.

Basu Swasta And Hani Handoko ,1897.*Manajemen pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen*: Liberti; Yogyakarta.

Budi W.Soetipjo.2008.*Budaya Organisasi Dan Perubahan*. Penaerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Caulter, Mary.2012. *Management Eleventh*. Edition.

Danang Sunyoto.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*: Alfabet, Bandung.

Flippo.2002.*Personel Management Manajemen Personalia* Edisi VII Jilid II, Erlangga, Jakarta.

.....2008. *Manajemen Personalia*. USA: McGraw Hill Book Company.

Hani Handoko, 1987. *Manajemen Pemasaran Analisis perilaku konsumen*. Liberty:Yogyakarta

Hariandja, Marihot T.E.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erasindo.

Hasibuan.M. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

.....2003.*Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta: Bumi Aksara.

.....2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

.....2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke II. Jakarta: PT bumi Aksara.

..... 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

.....2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

.....2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Prabu, A.A Mangkunegara Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Bandung: PT. Rosdakarya.

Restie Marta Dwi Cahyani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi(Survey pada Bank Perkreditan Rakyat di Sukoharjo). Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks Kelompok.

Riduwan. 2004.*Metode Penelitian*, Jilid II Edisi ke II, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks Kelompok.

Sardiman, A. M. 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sekaran Uma, 2006. *Research Methods For Business*, University at Corbandale.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*.Bandung : Alfabeta.

- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sukarna, Drs. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ke 1). Jakarta :Kencana
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Suci Press.
- Tabrani A. Rusyan, dkk. 2010. Pendekatan dalam Proses Belajar mengajar. Bandung: Remaja Karya.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Wibowo, 2001, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi : Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Kinerja Guru.