

PERAN KEPUASAN KERJA PEMEDIASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KOTA SUNGAI PENUH

Sudirman¹, Melifia Liantifa²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

¹email : sudirman65@gmail.com

²e-mail : mel.liantifa@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: 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. 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. 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. The result of analysis found that job satisfaction was not found as mediation variable between motivation and performance employee, job satisfaction was not found as mediation variable between work environment and performance employee.

Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction and Performance Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. 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.

Salah satu organisasi Pemerintahan adalah Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil ini mengatur antara lain, Substansi Penilaian Kinerja PNS yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian Kinerja PNS, Pembobotan Nilai SKP, dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat penilai dan Tim Penilai kinerja PNS, atau cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja, dan sanksi serta keberatan dan sistem informasi kinerja PNS. SKP disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan Tugas Jabatan dengan mengacu pada Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Maka untuk mewujudkan pemerintah yang baik terutama pada pemerintahan daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah diperlukan peningkatan kinerja, dalam melakukan tugas dan tanggung jawab maka sangat dibutuhkan kinerja yang baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik ini maka disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja harus menjadi perhatian yang serius.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi pemerintah Kota Sungai Penuh dalam hal ini Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh memberikan kepuasan kerja kepada pegawai dengan memberikan jaminan kesehatan, jaminan hari tua, honor kegiatan, operasional kendaraan baik roda dua maupun roda empat, tunjangan istri dan anak, insentif bagi yang berprestasi, asuransi kesehatan tetapi hal ini masih ada pegawai yang kurang kepuasan kerjanya dalam berkerja

disebabkan dengan gaji pokok pegawai tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan disebabkan sudah melakukan peminjaman atau kredit dibank sehingga kepuasan untuk hadir berkurang hal ini terlihat pada absensi kedisiplinan pegawai.

Pemerintah kota sungai penuh dalam hal ini Dinas pertanian kota sungai penuh telah berupaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan berpedoman dengan undang-undang dan peraturan pemerintah. Hal tersebut beracuan pada penilaian kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang mana hasil penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh

No.	Penilaian	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Orientasi pelayanan	82	Baik
2	Integritas	81	Baik
3	Komitmen	81	Baik
4	Disiplin	81	Baik
5	Kerjasama	81	Baik
6	Kepemimpinan	82	Baik
Jumlah		488	
Rata-Rata		81,33	Baik

Sumber: Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, 2021

Berdasarkan tabel 1 dengan hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh terdapat hasil rata-rata kinerja adalah 81,33 dengan kreiteria baik dari total pegawai 41 orang, hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan untuk lebih baik kinerja dari pagawai tersebut dengan demikian perlu memperhatikan faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dari pegawai maka pemerintah wajib memperhati

kan hal ini karena motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

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.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena semakin tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja kearah yang positif hal ini tidak berarti apa yang di lakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif sebaiknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan akibat sikap kerja yang negatif. positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang di rasakan. Seperti pada pengembangan karir bagi pegawai masih kurang diperhatikan, hal ini tercermin dari promosi jabatan yang kurang jelas, dimana untuk jabatan di kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh ditentukan sepenuhnya oleh kantor dinas itu sendiri. Disamping itu pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk bereksperimen dan mencari metode kerja baru, hal ini dikarenakan oleh metode kerja yang sudah digariskan pimpinan yang sesuai dengan persyaratan dalam berkerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Hasibuan (2003) adalah 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 Motivasi kerja. Dikarenakan Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh adanya pekerjaan yang tumpang tindih, yang tidak sesuai dengan tupoksi para pegawai, seperti ada jabatan dan pekerjaan. Pembagian insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, sehingga mengurangi motivasi kerja yang berdampak kepada semangat kerja.

Serta ada faktor lingkungan pekerjaan yang sangat perlu diperhatikan jika lingkungan pekerjaan yang baik maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan organisasi kepadanya. Tetapi dalam

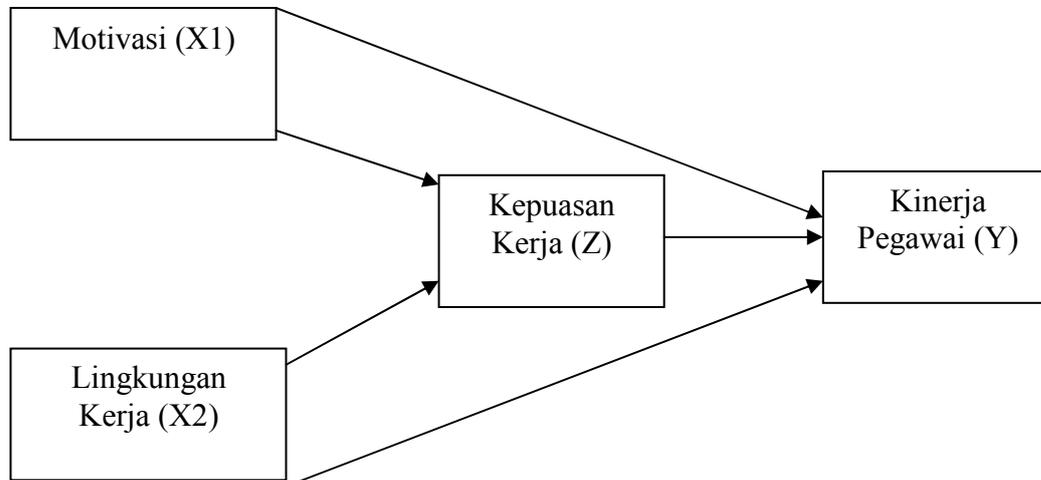
hubungan kerja yang terjadi di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh terhadap faktor ke tidak harmonisan hubungan antar pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan yang disebabkan gonjang ganjing politik daerah sehingga hubungan mempengaruhi stabilitas kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Dari paparan diatas maka peneliti mengangkat judul penelitian yakni “Peran Kepuasan Kerja Pemediasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh ”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
6. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
7. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penulis menyajikan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

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 Pegawai Dinas Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh sebanyak 41 orang. Sementara itu sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2006) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila populasis 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) mengatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber 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 yang di dapat dari penyebaran kuesioner. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, lingkunga 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) 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, literatur buku dan artikel jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh atau mengumpulkan data penelitian ini peneliti menggunakan cara Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang, tentang suatu atau gejala fenomena. Analisis ini digunakan dengan meminta responden untuk menyatakan pendapatnya tentang serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Angka penelitian 5 (lima) dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut :

Tabel 2. Daftar Skor Jawaban Pertanyaan

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Cukup (C)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
Nilai skor : 1	Nilai skor : 2	Nilai skor : 3	Nilai skor : 4	Nilai skor : 5

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang dirancang sedemikian rupa untuk mengetahui peran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana 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. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja

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

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. KerjaSama.
4. TanggungJawab.
5. inisatif

2. Variabel Intervening (Z) adalah kepuasan kerja

Variabel Independen (Z) kepuasan kerja, kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan sebuah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana Kota Sungai Penuh di dalam suatu lingkungan pekerjaan atau lainnya atas peranan yang ia lakukan dan terpenuhinya kebutuhan secara baik. Adapun tolak ukur atau indikator :

1. kesetiaan
2. kemampuan
3. kreatifitas
4. kepemimpinan
5. tingkat gaji
6. kompensasi tidak langsung

7. kejujuran

8. lingkungan kerja

3. Variabel independen (X1) motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seorang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunana Kota Sungai Penuh dengan mengukur hal tersebut menggunakan indikator :

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

4. Variabel Independen (X2) adalah Lingkungan Kerja

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

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

Metode Dan Alat Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif, sementara alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur.

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 3 berikut ini:

Tabel 3
Analisis Persamaan Struktur 1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
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 3 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 sebaliknya 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:

$$Z = P_{zx1} X_1 + P_{zx2} X_2 + e$$

$$Z = 0,582 X_1 + 0,097 X_2 + 0,79e$$

Persamaan tersebut menunjukkan 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 Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Analisis Persamaan Struktur 2

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	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 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 :

$$\begin{aligned} Y &= Pyx1 + pyx2 + pyz + e \\ Y &= 0,432 x1 + 0,250 x2 + 0,571 z + 0,45e \end{aligned}$$

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 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 $t_{tabel} = 2.024$.

Untuk membuktikan apakah hipotesis yang di ajukan sebelumnya dapat di terima atau tidak maka digunakan dasar untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dengan kriteria :

- Jika $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 di tolak atau signifikan ($prob < \alpha = 0,05$)
- Jika $t_{hit} < t_{tab}$ maka H_0 di terima atau signifikan ($prob > \alpha = 0,05$)

1. Hipotesis pertama : Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

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

2. Hipotesis kedua : lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan analisis yang telah di hitung di peroleh nilai sig sebesar 0,000, nilai sig. Lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,002 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,329 > 2,026$). Dengan demikian lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah di ajukan di terima pada $\alpha = 0,05$.

3. Hipotesis ketiga : kepuasan kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan analisis yang telah di hitung 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 berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah di ajukan di terima pada $\alpha = 0,05$.

4. Hipotesis keempat : Motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan analisis yang telah di hitung 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 berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah di ajukan di terima pada $\alpha = 0,05$.

5. Hipotesis kelima : lingkungan kerja tidak Berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan analisis yang telah di hitung 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 berpegaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tanamanan Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah di ajukan di tolak pada $\alpha = 0,05$.

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

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } z &= p_{x_1z} \cdot p_{x_1z} \\ &= 0,582 \cdot 0,582 \\ &= 0,33 \text{ atau } 33 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y &= (p_{yx1}) \cdot (p_{yx1}) \\ &= (0,432) \cdot (0,432) \\ &= 0,18 \text{ atau } 18\% \end{aligned}$$

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

B. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } Z &= p_{yx1} \cdot p_{yz} \cdot p_{yx1} \\ &= (0,432) \cdot (0,582) \cdot (0,571) \\ &= 0,14 \text{ atau } 14\% \end{aligned}$$

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

2. Variabel lingkungan kerja

A. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} X2 \text{ Terhadap } Z &= p_{x2z} \cdot p_{x2z} \\ &= 0,097 \cdot 0,097 \\ &= 0,009 \text{ atau } 0,9\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X2 \text{ terhadap } Y &= p_{yx2} \cdot p_{yx2} \\ &= 0,250 \cdot 0,250 \\ &= 0,06 \text{ atau } 6\% \end{aligned}$$

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

B. Pengaruh Tidak Langsung

$$\begin{aligned} X2 \text{ Terhadap } Y \text{ Melalui } Z &= p_{yx2} \cdot p_{zx2} \cdot p_{yz} \\ &= 0,250 \cdot 0,097 \cdot 0,571 \\ &= 0,01 \text{ atau } 1\% \end{aligned}$$

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

3. Pengaruh Kepuasan kerja

Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Z \text{ terhadap } Y &\longrightarrow = Z \quad Y \\ &= P_{YZ} \cdot P_{YZ} \\ &= 0,571 \cdot 0,571 \\ &= 0,326 \text{ atau } 32,6\% \end{aligned}$$

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

SIMPULAN

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 di kemukakan beberapa kesimpulan antara lain :

1. 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.
2. Lingkungan kerja berpegaruh 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.
3. Kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,156 > 2,026$), artinya peningkatan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. 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.

5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,742 < 2,024$), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja.
6. Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,14 atau 14% sedangkan secara langsung pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,18 atau 18% selanjutnya dengan pengaruh total dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi adalah sebesar 32%.
7. Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,01 atau 1% dan secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,06 atau 6% selanjutnya dengan pengaruh total dari lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi adalah sebesar 7%

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 kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Basuki And Indah Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI Vol 1. No 1. Hal: 31-47.
- Flippo. 2002. *Personel Management Manajemen Personalia* Edisi VII Jilid II, Erlangga, Jakarta.
-2008. *Manajemen Personalia*. USA: McGraw Hill Book Company.
- Hasibuan. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
-2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* 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.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

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

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

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.