

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN
PETERNAKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Oleh: Mirtha dan Yasri

ABSTRACT

The aim of this research are to analyze: 1) influence of leadership toward the work enviroment, 2) influence of leadership toward the work satisfaction, 3) the effect of the work enviroment on the work satisfaction, 4) the influence of leadership toward the work discipline, 5) the impact of leadership toward the work discipline and 6) the impact of work enviroment on the work discipline. Kinds of this research is causative descriptive research. Population is all employees (46 persons) in Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakanof Pasaman Barat Region. Sampling method is stratified propotional random sampling so that were selected 41 employees as the respondence. Descriptive analisys , analisys rule and regulation test and path analisys were used answer the research problem. Result this research proved that 1) leadership hassignificant influences toward the work enviroment, 2)leadership hasn't signficant influence toward the work satisfaction,3) work enviroment hasn't significant influence toward the work satisfaction, 4) leadershiphas significant influence toward the work motivation, 5)work enviromenthas significant influence toward the workmotivation, and 6) work satisfaction has significant influence toward the workmotivation.

Keywords: Leadership, Work Enviroment, Work Satisfaction, Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi publik dalam memberikan pelayanan dan kenyamanan pada masyarakat. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seorang pegawai haruslah diperhatikan secara baik pula agar pegawai tersebut dapat bekerja lebih professional dalam melakukan pelayanan publik. Perhatian yang serius dan berkesinambungan yang diperoleh

oleh seorang pegawai baik dari atasan maupun dari perusahaan atau organisasi akan menimbulkan gairah dan motivasi dalam bekerja, oleh sebab itu motivasi kerja pegawai negeri harus ditingkatkan agar pegawai negri sipil tersebut bisa melaksanakan tugas yang dibebankan padanya dengan baik dan se-optimal mungkin.

Rendahnya motivasi kerja ini ditunjukkan dari awal pekerjaan sehari-hari, pegawai yang mempunyai motivasi dan disiplin tinggi akan melaksanakan apel

tersebut tepat pada waktunya termotivasi dan kurang bergairah sedangkan pegawai yang kurang dalam bekerja akan terlambat.

Data Absensi pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Pegawai Masuk Kantor Tahun 2013

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Januari	69	22	1518	177	10,44
2	Februari	69	21	1449	134	8,46
3	Maret	69	21	1449	103	6,64
4	April	69	20	1380	162	10,51
5	Mei	69	21	1449	150	9,38
6	Juni	69	21	1449	186	11,38

Sumber : Bagian kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kab.Pasaman Barat

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat yang rendah disiplin kerjanya, dan setiap bulan terjadi peningkatan dan penurunan ketidakhadiran pegawai, secara rata-rata dari bulan Januari sampai dengan Juni 2013 sekitar 30 % pegawai tidak hadir tepat waktu. Data ini mengidentifikasi bahwa disiplin pegawai masih rendah. Ketidakhadiran pegawai untuk masuk bekerja, akan berdampak kurang baik pada pekerjaan di organisasi sehingga harus segera ditindak lanjuti.

Rendahnya disiplin kerja pegawai ini menunjukkan sikap emosional pegawai yang ditimbulkan dari kesadaran dan tanggung jawab yang rendah dari pegawai atas beban kerja yang telah dibebankan padanya. Dari hasil wawancara terhadap beberapa pegawai, hal ini disebabkan karena lemah kontrol kedisiplinan baik diri

sendiri maupun dari pimpinan, sehingga pegawai seandainya datang terlambat dan meninggalkan tugasnya sebelum waktunya. Untuk itu pemimpin harus senantiasa memonitor disiplin kerja pegawai karena apabila ketidakdisiplinan ini di biarkan terus menerus akan berpengaruh terhadap absensi dan motivasi kerja pegawai tersebut.

Beberapa indikasi pegawai tidak termotivasi dalam bekerja yaitu: 1) Kurang memiliki ketekunan dan kemampuan dalam bekerja, 2) Kurang memiliki tanggungjawab dalam bekerja, 3) Bekerja karena adanya perintah atasan, 4) Suka mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pegawai kurang tertarik mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, tidak suka ditempatkan pada tempat yang kompetitif, bekerja hanya untuk melaksanakan kewajiban dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Untuk mengelola berbagai macam individu yang ada dalam organisasi maka diperlukan

pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin tidak bisa bekerja sendiri, pemimpin memerlukan beberapa orang bawahan yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu mempunyai loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi terhadap organisasi, terutama dalam bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tanpa kepemimpinan yang baik (formal maupun informal) para bawahan tersebut cenderung tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi dalam bekerja (Hasibuan, 2000;147)

Namun kegiatan kepemimpinan yang ada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat belum terlihat sebagaimana yang diharapkan. Hal ini di tandai dengan: 1) Pemimpin kurang jelas memberikan perintah dan arahan pada pegawai, 2) Pemimpin sering menentukan kebijakan sendiri tanpa melibatkan bawahan 3) Pemimpin kurang memberikan bimbingan, arahan dan motivasi pada bawahan, 4) Pemimpin kurang peduli terhadap permasalahan interen para bawahannya dan kurang memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan serta evaluasi dan pengawasan terhadap pegawai masih rendah.

Hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam

suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut Rivai (2004:165) lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu baik lingkungan fisik maupun non fisik”.

Ketika dilakukan observasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat tentang lingkungan kerja, fenomena yang terlihat antara lain: pencahayaan dalam ruangan yang kurang baik, ketidaknyamanan dalam bekerja karena ruangan kurang bersih, terlalu kecil, kurang tertata dengan rapi dan terletak dipinggir jalan raya, merasa kurang aman dan nyaman karena petugas jaga dan petugas kebersihan kurang menjalankan fungsinya, adanya hubungan sesama pegawai yang kurang harmonis, minimnya sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan serta banyak yang sudah tidak layak lagi digunakan dalam bekerja.

Selain itu, motivasi kerja dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berkaitan dengan kepuasan kerja, hasil survey dengan pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat terungkap bahwa pekerjaan yang diberikantidak dimengerti karena tidak sesuai dengan disiplin ilmu, pegawai tidak mendapatkan informasi tentang prestasi kerjanya, pegawai merasa tidak bebas melakukan/ melaksanakan pekerjaan karena adanya jenjang hierarki, kurang puas terhadap gaji dan insentif lainnya yang diterima.

Semua hal tersebut merupakan indikasi pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan permasalahan di atas, terlihat adanya kesenjangan antara motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sehingga dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: 1) Sejahtera pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, 2) Sejahtera pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) Sejahtera pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) Sejahtera pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, 5) Sejahtera pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, dan 6) Sejahtera pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan proses pengendalian pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi, dimana ia berkepentingan dengan arah dan perilaku atau yang akan dilakukan oleh seseorang bila dihadapkan sejumlah alternatif, ia menyatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai para pemimpin perlu memperhatikan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, pekerjaan sendiri sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, hubungan kerja dan kepastian pekerjaan, Timpe (2000: 105). Sedangkan Usman (2006: 223), berpendapat bahwa motivasi merupakan sebagai bentuk

keinginan yang terdapat dalam seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Sedangkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang malarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan kekuasaan, dan 3) kebutuhan akan afiliasi,

Menurut Uno (2007:83) faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, 3) Iklim organisasi tempat bekerja, 4) Situasi lingkungan pada umumnya, 5) Kepemimpinan organisasi, dan 6) Kompensasi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi dalam suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. (Mokijat, 2002:135).

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja yang berupa fisik yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti peralatan kantor, letak meja, kursi serta kebersihan kantor, penempatan peralatan kantor.

Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan, tempat ataupun lokasi kantor serta fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kantor yang menyenangkan merupakan dambaan bagi setiap pegawai baik pimpinan maupun bawahan karena lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan pegawai akan bekerja pada kondisi puncak sehingga pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu.

Indikator lingkungan kerja yang dilihat adalah: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja. Motivasi dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Handoko (2002: 93) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah 1) Isi pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4)

Kesempatan untuk maju, 5) Gaji dan keuntungan finansial lainnya, 6) Rekan kerja dan 7) Kondisi pekerjaan .

C. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai 5) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai 6) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai

D. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified proportional random sampling*. Ukuran sampel sebanyak 41 orang.

Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variable eksogen ada tiga yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan. Sedangkan variabel endogen adalah motivasi kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan angket (kuesioner). Sebelum kuesioner dibagikan terlebih dahulu

dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis data uji validitas diperoleh 5 (lima) butir pernyataan yang tidak valid yaitu 1 pernyataan pada variabel motivasi kerja, 2 pernyataan pada variabel kepemimpinan, 1 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, 1 pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Karena tidak valid 5 pernyataan tersebut dibuang. Hasil uji reliabilitas diperoleh semua kuesioner yang digunakan sudah handal sehingga angket yang dirancang sudah dapat digunakan untuk pengumpul data penelitian.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis jalur dan hipotesis diuji dengan uji F dan uji t. Sebelum menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu: uji normalitas dan uji homogenitas.

E. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat.

Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa pemimpin sangat berpengaruh

terhadap lingkungan kerja, hal ini terlihat dari angka Tingkat Capaian Responden (TCR) dalam katagori baik..

Kepemimpinan yang baik berarti pimpinan yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama dalam menciptakan suasana kantor yang sangat baik, hubungan sesama rekan kerja juga sangat baik, dan tersedianya fasilitas penunjang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Saydam (2000; 50) menjelaskan bahwa penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif dalam bekerja dipengaruhi oleh peran pemimpin, pimpinan seara psikologis berperan menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sekaligus memenuhi sarana dan prasana fisik. Nitisemito (2000;108) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja baik secara fisik dan non fisik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat

Dari analisis yang telah dihitung diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai dan tidak signifikan,

karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,769. Hal ini berarti bahwa pemimpin tidak dapat menjalankan fungsinya sehingga pegawai merasa tidak puas dalam bekerja, hal ini terlihat dari angka Tingkat Capaian Responden (TCR) kepuasan terhadap supervise mendapat nilai paling rendah dibanding indikator lain seperti kepuasan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, dan kepuasan terhadap organisasi dan manajemen.

Hal ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan bagi Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat tidak bisa menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, sehingga pegawai merasa kepemimpinan kurang begitu penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan.

Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2003:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Ditambahkan lagi oleh Lina Nur Hidayati, dkk (2009), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peranan penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin harus

mampu menciptakan kondisi yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja tapi juga bersedia untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Maulidar, Said musnadi dan Mukhlis yunus (2012).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai tapi tidak signifikan, karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,936. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, namun hasilnya belum signifikan dimata pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Lingkungan kerja yang ada kurang kondusif dalam mendukung kepuasan pegawai dalam bekerja terutama dalam hal pekerjaan kurang dilindungi oleh atasan, rekan kerja yang kurang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan dan peralatan kerja yang kurang mencukupi untuk bekerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, diantaranya adalah yang dinyatakan oleh Komaruddin (1993:143) yaitu, tata ruang

kantor, sarana yang tersedia, bangunan kantor dan peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja, kesemua itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan dan akan mengganggu kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,019. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini terlihat dari angka Tingkat Capaian Responden (TCR) yang menunjukkan kriteria baik yang artinya semakin baik pemimpin menjalankan fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Siagian (2009:81) dengan kepemimpinan seseorang mampu untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-

individu lainnya dalam suatu kelompok. Kepemimpinan mampu untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2009:124) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja bagi Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat penting dan dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya guna meningkatkan motivasi kerja mereka.

Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar 26,6%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 14,2%, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 12,4%.

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2001;129), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu: adanya kesempatan untuk berprestasi tinggi, perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja, kebutuhan perasaan dihormati, kebutuhan perasaan untuk maju dan tidak gagal, kebutuhan akan ikut serta tersedianya prasarana, iklim organisasi atau suasana/lingkungan kerja yang baik, adanya kesempatan untuk promosi dan penempatan serta pembinaan dari fungsi pimpinan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat .

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,046. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan

Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini terlihat dari angka Tingkat Capaian Responden (TCR) kepuasan kerja yang berada pada baik. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, apabila kepuasan kerja ditingkatkan menjadi baik atau sangat baik tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja ini harus diperhatikan, isi pekerjaan yang dibebankan pada pegawai, supervisi yang dilakukan, kesempatan pegawai untuk maju dan keuntungan insentif lainnya tentunya akan lebih meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

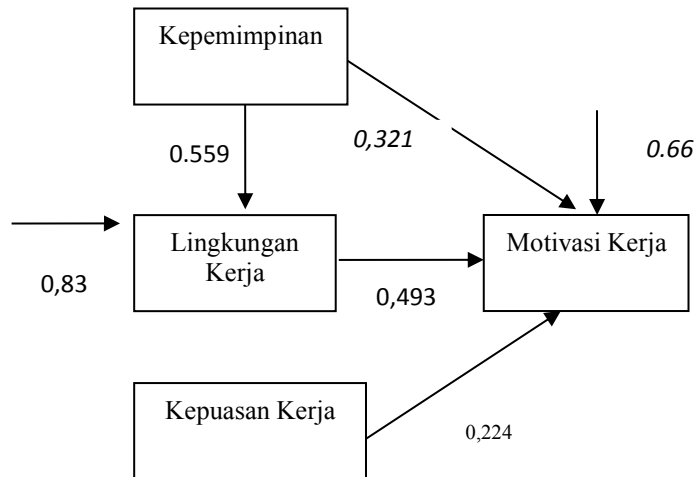
Hasibuan (2005;203) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan/organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan cenderung bekerja dengan penuh semangat dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja

karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Reksomadipuro dalam Darmawan (2013:57), Kepuasan kerja dapat mempengaruhi

Berdasarkan hasil analisis dapat digambarkan Struktur Jalur sebagai berikut:

prilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya.



Gambar 1

Struktur dan Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat, artinya penerapan fungsi kepemimpinan yang tepat akan dapat menimbulkan perubahan lingkungan yang baik dan kondusif sehingga meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang optimal dan tidak bermakna terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja pegawai tetapi nilainya tidak

signifikan. 4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik fungsi kepemimpinan yang diterapkan semakin termotivasi pegawai dalam bekerja. 5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin termotivasi pegawai dalam bekerja. 6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil ini menunjukkan semakin besar kepuasan pegawai dalam bekerja semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada Organisasi untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini, oleh sebab itu kepuasan kerja ini harus

benar-benar diperhatikan, terutama sekali kestabilan dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Dalam hal kepemimpinan, pimpinan sebaiknya memberikan kepercayaan kepada pegawai dan atasan selalu memonitor atau mengawasi pekerjaan pegawai. 3. Untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai maka harus diperhatikan kelengkapan peralatan kerja. 4. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka organisasi harus memberikan kesempatan dan dukungan kepada pegawai agar menjadi yang terbaik dan menjadi contoh dalam bekerja.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Darmawan Didit, 2013. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*: PT Temprina Media Grafika
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II.. Cetakan Keempat belas. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti, 2003. *Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi modern*. Mandar Maju: Bandung

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Sudjana, 1996.*Methodes Statistika Edisi ke 7*. Transito: Bandung.

Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT.Bumi Aksara Jakarta:.

Usman, Husnaini, 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan (Edisi 3)*. PT.Bumi Aksara..

Rivai, Veithzal. .2004. *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke 21*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Rivai, VeithzalRivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press