

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERITANIAN
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen
Peminatan :
Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :
BUDIYANTO
NIM : 1921100004**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
JULI 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

BUDIYANTO

NIM : 1921100004

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal ...27 Juni... 2023

Pembimbing I



Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

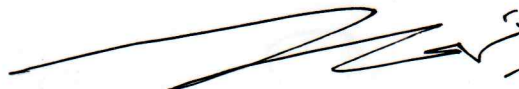
Pembimbing II



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 690 301 250 19761215 200501 1 001

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh :

BUDIYANTO

NIM : 1921100004

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen
Pada tanggal.....4 Juli.....2023

Ketua



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Sekretaris



Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Anggota



Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Anggota



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 690 301 25019761215 200501 1 001

Disahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budiyanto
NIM : 1921100004
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi
Judul skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Budiyanto

MOTTO

"Untuk Menjadi Tangguh dan Sukses Keluarlah dari Zona Nyamanmu"

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali." - HR Tirmidzi

"If you are grateful, I will surely increase you (in favor). Jika kamu bersyukur, Maka akan aku tambah nikmat Ku (Allah) kepadamu."

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (QS Al Baqarah 286)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Ibu dan Bapak Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Bapak yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Bapak bahagia dan bangga .
2. Istri serta anak-anakku , aku bangga padamu
3. Saudara-saudaraku
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian tugas Akhir ini
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing pertama yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya

4. Bapak Sarwono, S.E, M.Sc. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Alasan Pemilihan Judul	6
C. Penegasan Judul	7
D. Batasan Masalah	8
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	10
H. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Manajemen Sumber Daya manusia	12
B. Kepuasan Kerja	15
C. Motivasi Kerja	23

D. Lingkungan Kerja	33
E. Kinerja Pegawai	42
F. Penelitian Terdahulu	49
G. Rerangka Pemikiran	50
H. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian	54
C. Sumber Data	54
D. Metode Pengumpulan Data	54
E. Variabel Penelitian	55
F. Populasi dan Sampel	55
G. Skala Pengukuran Variabel	56
H. Uji Instrumen Penelitian	57
I. Teknik Analisis Data	59
J. Gambaran Umum DPKPP	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	74
A. Deskripsi Data Responden	74
B. Uji Instrumen Penelitian	75
C. Analisis Data	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
A. Simpulan	90
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	76
Tabel. 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.9 Hasil Uji T	82
Tabel 4.10 Hasil Uji F	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran	51
Gambar 3.1 Daerah penerimaan dan penolakan pada HO	60
Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan HO pada t.....	61
Gambar 3.3 Daerah penerimaan dan penolakan HO pada F.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel kepuasan kerja (X_1)

Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel motivasi kerja (X_2)

Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel lingkungan kerja (X_3)

Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel

Lampiran 8 Correlations Per Variabel

Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **BUDIYANTO** NIM : **1921100004** Skripsi dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KLATEN** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten 2) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten, 3) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten, 4) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara kepuasan kerja terhadap kinerja, karena t hitung kepuasan kerja = 2,486 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,980 dan lingkungan kerja terhadap kinerja,arena t hitung lingkungan kerja = 4,613 . Dengan demikian hopotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhaadap kinerja terbukti. Sedangkan motivasi kerja tidak terbukti karena t hitung = 1,161 lebih kecil dari t tabel 1,980.

Kata kunci: *kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tidak diragukan lagi ada berbagai sumber daya yang diperlukan untuk setiap kegiatan pemerintah. Aset yang ada akan diabaikan jika tidak berjalan seperti yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelolanya. Karena mereka memiliki vitalitas, kecerdasan, dan orisinalitas yang dibutuhkan oleh badan-badan pemerintah ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan hidup suatu organisasi ataupun institusi pemerintahan.

Individu yang dapat diandalkan diperlukan untuk melakukan perubahan positif. Manusia perlu dikelola dengan cara yang melayani kepentingan mereka, yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena sudah menjadi rahasia umum bahwa manusia adalah penggerak lembaga pemerintah dan berperan dalam menentukan tercapai atau tidaknya lembaga tersebut mencapai tujuannya, Agar lembaga pemerintah dapat secara efektif menjalankan visi dan misinya, sumber daya manusia, atau pegawai memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengendalikan organisasi.

Manajemen yang efektif diperlukan untuk institusi yang kompetitif. Dukungan karyawan yang mampu dan kompeten di bidangnya diperlukan sebagai upaya dalam peningkatan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif, selain motivasi. Sebaliknya, pelatihan karyawan mencakup apa yang harus diprioritaskan sebagai aset utama institusi tersebut. Agar keterampilan pegawai dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan, proses pembelajaran perlu menjadi bagian dari budaya perusahaan. Dalam hal ini, loyalitas karyawan yang kompeten harus dipertimbangkan. Salah satu elemen yang memengaruhi dedikasi representatif adalah pemenuhan kerja pekerja. Keadaan emosional karyawan pada titik di mana nilai kompensasi karyawan memenuhi tingkat kompensasi yang diinginkan perusahaan atau organisasi atau karyawan disebut sebagai tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut Gilmer (1966) dalam As'ad (2003), kesempatan untuk maju, keamanan pekerjaan, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas adalah semua faktor yang memengaruhi kepuasan. Sementara itu, Ranupandojo dan Husnan (2002) menyatakan bahwa kebutuhan dan keinginan karyawan meliputi gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kooperatif, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang bermakna, kesempatan untuk maju, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, instruksi yang masuk akal, dan tempat kerja atau organisasi yang dihormati oleh masyarakat. Pemenuhan pekerjaan atau kekecewaan perwakilan bergantung pada perbedaan antara apa yang umumnya diantisipasi. Sebaliknya, karyawan

akan merasa tidak puas jika menerima kurang dari yang diharapkan. Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja: manfaat, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang untuk menyumbangkan ide, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan peluang pertumbuhan adalah faktor-faktor tersebut. Selain faktor kepuasan kerja motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi- kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Akibatnya, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, meliputi lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, pencahayaan yang cukup, dan musik yang merdu) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan pimpinan, dan tempat ibadah). Lingkungan kerja yang produktif dapat mendorong karyawan untuk menerapkan ide-ide mereka, memacu antusiasme mereka terhadap pekerjaan mereka, dan meningkatkan produktivitas. Perlu adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi guna terciptanya kinerja yang tinggi. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong sikap dan tindakan

profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, organisasi perlu memerhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu, kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja secara efektif dan menunjukkan kinerja yang dapat berkontribusi pada produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan, dan peningkatan kinerja perlu memerhatikan hal ini. Kinerja karyawan disebut sebagai kinerja ketika dievaluasi sesuai dengan standar atau kriteria organisasi. Manajemen harus mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Klaten adalah salah satu instansi pemerintahan yang bertugas dalam bidang Pertanian yang meliputi urusan wajib pangan (ketahanan pangan) dan urusan pilihan (Tanaman Pangan dan Hortikultura, Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan). dengan mengutamakan industri melalui peningkatan Tanaman Pangan dan Hortikultura serta ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Klaten, masih terdapat banyak hambatan yang membuat sulit mencapai tujuan pada institusi tersebut. Kondisi yang belum

ideal masih ada di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Klaten. Dimana terdapat kendala lain di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten diantaranya adalah terlambat datang ke kantor, istirahat lebih awal, pedagang yang masuk ke ruangan untuk menawarkan produk, sarana dan prasarana yang belum memadai, pulang kerja lebih awal. Sehingga berakibat pada menurunnya motivasi kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang bersahabat, yang membuat pekerjaan belum bisa diselesaikan sesuai rencana.

Kinerja karyawan dapat menurun bila tidak ada motivasi dalam bekerja (Siagian, 2003). Kondisi aktual di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten khususnya kinerja aparatur pelaksana belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai belum seluruhnya menunjukkan kinerja terbaiknya. karena pekerjaan belum selesai secara tepat waktu, teliti, cermat, dan akurat, serta pelayanan belum memenuhi standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, beberapa faktor pendukung tentunya harus segera ditata dan dikaji ulang agar para pimpinan dan staf pelaksana pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat luas secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi

memberikan motivasi pada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Klaten**”.

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul diatas antara lain :

1. Alasan Obyektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang kepuasan kerja , motivasi kerja dan lingkungan kerja
- b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh kepuasan kerja , motivasi kerja dan lingkungan kerja

2. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten, karena dengan motivasi dari pimpinan dan lingkungan yang nyaman bagi pegawai, para pegawai akan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman tentang pengambilan judul di atas, maka penulis memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2006).

2. Motivasi kerja

Adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil di capai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (ira rahmadita, 2013).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatauran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan

aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

D. Batasan Masalah

Penulis membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan masalah karena keterbatasan waktu, biaya, tenaga serta kemampuan maka penulis membatasi permasalahan hanya pada analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai .

E. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten?.
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten?.

3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten?.
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten?.

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu

H. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan

BAB IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,036 + 0,340X_1 + 0,062 X_2 + 0,598X_3$$

Menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif, terhadap kinerja dengan variabel lingkungan kerja yang lebih dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten .

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 2,486$, $X_2 = 1,161$ dan $X_3 = 4,613$ dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $2,486 > t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk X_2 , t hitung sebesar $1,161 < t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk X_3 t hitung sebesar $4,613 > t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan paling dominan yang ditunjukkan melalui t hitung $4,613 > 1,980$. Berarti dapat disimpulkan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten.
4. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar sebesar 162,304 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung $162,304 >$ dari F tabel 2,29 sehingga H_0 di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap perubahan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,830. Hal ini berarti 83% kinerja dapat di jelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 17% kinerja pegawai Dinas Pertanian

Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten dapat mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik ini agar pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten merasa nyaman dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Dari hasil uji t didapat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten harus lebih memperhatikan motivasi kerja. Agar pegawai bisa termotivasi perludiberikan kompensasi bagi pegawainya. Pemberian kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi para pegawainya.
3. Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten sebaiknya juga memperhatikan kepuasan kerja bagi pegawainya, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kerja yang lebih, seperti pemberian bonus berupa liburan/

piknik kepada pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memang sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk itu Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Klaten dapat mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik ini agar pegawai di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan merasa nyaman dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex Soemadji Nitisemito 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elekmedia Komputindo: Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003. *Produktivitas Kerja Karyawan*. ED 4, Yogyakarta : Liberti.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardhana, I. K., Niwayan, M., & Wayan, M.U. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Barthos, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Desantis , Victor S & Samantha L.Durts, 1996. *Comparing Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affect Their Performance : America : Lixingtong Bokks*
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Personalia. Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Emilisa, Netania. 2001. *Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Organizational Commitment Pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan Yang Dikelola Oleh Perusahaan Asuransi di Jakarta*,

Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol. 1 No.3. pp. 229 – 244, 2001.

Fadila putri Marheningrum 2020 *Pengaruh motivasi kerja ,Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di toko ROTI DAHLIA KLATEN Skripsi* Universitas Widya Dharma Klaten

Fuad Mas'ud, 2004, "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Gibson J.L, Ivancevich John M., & Donnelly James H. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara.

Gujarati, Damodar N, dan Dawn, C. Porter. (2009). *Dasar-dasar Ekonometrika* (edisi 5). Terjemahan Eugenia Mardanugraha. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M. S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T Hani, 2008. *Manajemen* Edisi 2, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Komarudin dan Yoke Tjuparmah S, *Ensiklopedia Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kusmilah 2019 *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten*. Skripsi Universitas Widya Dharma Klaten

Manullang, 2012, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Purwanto dan Wahyudin. (2007) *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta* Skripsi IMKA Surakarta
- Rosdakarya. Mathis, R.L dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmadita, I. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja Karyawati di Rumah sakit Abdul Rivai-Berau*. eJournal Psikologi, 1, 58-68.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Ranupandojo dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Edisi ke empat BPFE
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Saputra, N. I. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pada Karya cwan BNI KCU Makassar*. Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sarwoto, 1991. *Efektivitas Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2009), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 5). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPF, Yogyakarta.