



Volume : 1
Nomor : 2

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND
MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANTS AT THE
OFFICE OF THE REGIONAL PLANNING AND DEVELOPMENT AGENCY
SUNGAI PENUH CITY**

SUDIRMAN, S.E., M.M

Sudirman65stie@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: leadership, work environment and motivation on job satisfaction of Civil Servants at the office of the Regional Planning and Development Agency (BAPPEDA) Sungai Penuh City simultaneously and partially and to determine the magnitude of the influence of leadership, work environment and motivation on job satisfaction Civil Servants in the office of Regional Planning and Development Agency (BAPPEDA) Sungai Penuh City simultaneously and partially. This research is a causality descriptive study. The population of this study were all Civil Servants in the Sungai Penuh City Planning and Development Agency (BAPPEDA) office, outside the head of the Sungai Penuh City Planning and Development Agency (BAPPEDA) office. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: Leadership influences job satisfaction, this is evidenced by $t_{arithmic} > t_{table}$ (3,161 > 2,03452). The work environment has an effect on job satisfaction, this is evidenced by $t_{arithmic} > t_{table}$ (2,257 > 2,03452). Motivation affects work satisfaction, this is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (3,173 > 2,03452). There is a simultaneous influence between Leadership, Work Environment and Motivation on Civil Servants' job Satisfaction in the office of the Regional Planning and Development Agency (BAPPEDA) of the City Full river, this is evidenced by $F_{arithmic} > F_{table}$ (14,388 > 2,89). The magnitude of the influence of Leadership, Work Environment and Motivation on the Satisfaction of Civil Servants in the office of the Regional Planning and Development Agency (BAPPEDA) Sungai Penuh City is 56,7%. While the rest (100% - 56,7%), which is 43,3% is explained by other causative factors not examined in this study.

Keywords : Leadership, Work Environment, Motivation, Job Satisfaction



Volume : 1
Nomor : 2

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN
DAERAH (DAERAH) KOTA SUNGAI PENUH**

SUDIRMAN,S.E.,M.M

Sudirman65stie@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial. dan Untuk mengetahui besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kausalitas. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh yang berjumlah 37 orang, diluar kepala kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,161 > 2,03452$). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,257 > 2,03452$). Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,173 > 2,03452$). Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($14,388 > 2,89$). Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,7\%$), yaitu 43,3% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja.



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan. Arti penting SDM terletak pada kemampuannya untuk beraksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang di peroleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya. Untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari organisasi maka diperlukan kepuasan kerja bagi SDM yang terkait dalam organisasi yang dijalankan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat SDM yang ada dalam organisasi semakin loyal terhadap organisasinya. Jadi dalam hal ini organisasi harus mencari cara untuk mendorong para pegawainya mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi para pegawainya.

Menurut Luthan (2006:202) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil evaluasi pengalaman seseorang dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Apabila terjadi keserasian antara kebutuhan pegawai dengan apa yang diberikan organisasi, maka tingkat kepuasan kerjayang dirasakan pegawai akan tinggi dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi seringkali terjadi kecelakaan kerja dan bahkan pemogokan kerj.

Pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh bahwa tingkat kemangkiran pegawai cukup tinggi karena masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan kadang ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Hal ini dapat menyebabkan kurang baiknya hasil kerja seorang pegawai, jika pegawai hadir tepat waktu dan hadir penuh selama hari kerja maka hasil kerja pegawai akan membaik.

Menurut Siagian (2002) kepemimpinan adalah suatu kemampuan serta keterampilan dari seseorang dalam menduduki suatu jabatan dalam menjadi pimpinan pada suatu pekerjaan. Ia mampu mempengaruhi akan perilaku dari orang lain, terutama perilaku bawahannya agar mereka mau berpikir serta bertindak sedemikian rupa. Sehingga dengan melalui suatu perilaku yang positif ini bisa memberikan sumbangan yang nyata dalam tujuan mencapai di organisasi.

Pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh ,atasan memerintah pegawainya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang



Volume : 1
Nomor : 2

sesuai dengan jabatan dan semua tugas diberikan dalam waktu tertentu batasan – batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan kepada pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh, dekat dengan tempat akhir pembuangan sampah sementara, terkadang petugas sering terlambat datang sehingga sampah jadi menumpuk jadi di bagian belakang kantor terlihat kotor.

Menurut Wibowo (2011:279) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh, tingginya ketegasan dan pengawasan atasan terhadap pegawai yang memiliki tuntutan pekerjaannya, dimana target kerja harus sesuai dengan yang direncanakan dan ditetapkan awal dan akhir tahun.

Berdasarkan fenomenal diatas penulis tertarik melakukan penelitian pada kantor tersebut dengan memilih judul penelitian in yaitu : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA SUNGAI PENUH”**

1.2. Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara persial dan similtan
2. Berapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara persial dan simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.



Volume : 1
Nomor : 2

2. Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut :

1) Bagi Akademis

Dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Sungai Penuh.

1) Bagi Praktisi

Dapat mengetahui bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Sungai Penuh.

II. TINJAUAN TEORITIS

2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang dialami seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang diterima melebihi dari yang diharapkan.

Menurut Robbins (2001 : 184) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut intereaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal lain serupanya.

Sylvana (2002 : 4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima.

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian perasan atau sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antara teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Davis dan Newton dalam Sumantri (2008:25), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana para



Volume : 1
Nomor : 2

anggota memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang bergabung dengan organisasi akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat yang membentuk harapan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Anthoni dan David dalam Mas,ud (2004 : 185), bahwa untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat digunakan indikator ;

- 1) Kepuasan akan gaji,
- 2) Kepuasan akan promosi,
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja,
- 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- 5) Kepuasan dengan penyelia

Menurut Hunt, Shelby dan Chonco dalam Mas'ud (2004 : 191) bahwa yang menjadi indikator dari pada kepuasan kerja adalah

- 1) Kepuasan terhadap informasi kerja
- 2) Kepuasan dengan keanekaragaman Kerja
- 3) Kepuasan dengan kesatuan tugas
- 4) Kepuasan dengan bayaran /gaji

2.2. Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain tentang legitimasi pengaruh.

Kepemimpinan menurut Blanchard dalam Wahjosumidjo mengemukakan bahwa *“that leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievement in a given situation.”* Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil
2. Memberi Sugesti
3. Mendukung Tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan Rasa Aman



Volume : 1
Nomor : 2

6. Sebagai Wakil Organisasi

7. Sumber Inspirasi

8. Bersikap Menghargai

2.3.Lingkungan Kerja

Menurut Netisemito (2000 : 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban.

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan atau berkelompok. Dimana lingkungan kerja secara garis besarnya terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai.

2.4. Motivasi

Menurut Malayu P. Hasibuan (2012: 143), motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:20) mendefinisikan “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002). Mangkunegara (2001). William J. Stanton dalam Mangkunegara (2001) mendefenisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang diistimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Indikator Motivasi

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



Volume : 1
Nomor : 2

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Perwujudan Diri

III. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh dengan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja dan variabel bebas (X_1) adalah Kepemimpinan dan (X_2) adalah lingkungan kerja serta (X_3) adalah Motivasi.

3.2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sunyoto (2012), populasi adalah totalitas semua nilai yang dihasilkan dari perhitungan atau pengukuran secara kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari. Adapun jumlah populasi, yaitu seluruh PNS pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh sebanyak 37 orang, diluar kepala kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.

2) Sampel

Sebagaimana pendapat Arikunto (2001), apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semuanya. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh yang berjumlah 37 orang. Metode penarikan sampel yang demikian disebut dengan metode *full sampling* atau sampel jenuh.

3.3. Jenis Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada PNS pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.



Volume : 1
Nomor : 2

2. Data sekunder, yaitu data dikumpulkan dengan mempelajari literatur–literatur serta laporan–laporan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder yang dipilih dari berbagai publikasi yang dikeluarkan oleh kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh

3.4. Sumber Data

1. Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.
2. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan melakukan studi ke perpustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti sebagai landasan teori dalam pembahasan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan yang dijawab oleh pihak pegawai yang berkaitan dengan variabel tersebut.

3.6. Defenisi Operasional

1. Kepuasan kerja adalah pencapaian hasil kerja seorang pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Luthans (2006 :115) adalah antara lain:
 1. Gaji
 2. Pekerjaan itu sendiri
 3. Promosi
 4. Atasan
 5. Rekan kerja
2. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan serta keterampilan dari seseorang dalam menduduki suatu jabatan dalam menjadi pimpinan pada suatu pekerjaan terhadap seorang pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh. Menurut Siagian (2002:121) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:
 1. Iklim saling mempercayai
 2. Penghargaan terhadap ide bawahan
 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional
3. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh. Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayenti (2001:21) adalah sebagai berikut :
 1. Penerangan pada tempat kerja
 2. Temperaturan udara pada tempat kerja
 3. Kelembaban udara pada tempat kerja
 4. Sirkulasi udara tempat kerja
 5. Getaran mekanis pada tempat kerja
 6. Bau tidak sedap pada tempat kerja
 7. Tata warna pada tempat kerja
 8. Dekorasi pada tempat kerja
 9. Musik pada tempat kerja
 10. Keamanan pada tempat kerja
4. Motivasi kerja adalah pendorong yang akan menciptakan kegairahan kerja seorang Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan dan Pmbangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya. Dengan indikator motivasi menurut Wibowo (2011:162) sebagai berikut:
 1. Kebutuhan untuk berprestasi
 2. Kebutuhan memperluaskan pergaulan (afiliasi)
 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan (kekuasaan)

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diukur menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* (Riduwan, 2002), bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukursikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala social ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Skor jawaban pertanyaan dari kuesioner, yaitu alternatif jawabannya Sangat Setuju (SS) maka skor yang diberikan adalah 5, jika jawabannya Setuju (S) maka skor yang diberikan adalah 4, jika jawabannya Kurang Setuju (KS) maka skor yang diberikan adalah 3, jika jawabannya Tidak Setuju (TS) maka skor yang diberikan adalah 2, dan jika jawabannya Sangat Tidak Setuju (STS) maka skor yang diberikan adalah 1.

Adapun kisi-kisi Instrumen dari penelitian ini sebagaimana terlihat pada Tabel 1 berikut ini :

3.8. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2007), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidak suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Setelah data didapatkan dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Tolak ukur yang digunakan dalam menemukan validitas adalah dengan membandingkan dengan hasil koefisien validitas dengan r-tabel. Menurut Ghozali (2007:89), Uji validitas instrumen digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum y)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \text{ Dimana:}$$

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

n = Jumlah responden

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

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

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

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

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

Validitas ditentukan dengan kriteria:

1. Jika nilai hitung r lebih besar (\geq) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid.
2. jika nilai hitung r lebih kecil (\leq) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda, sehingga penulis memutuskan untuk menguji validitas pada kantor Badan Keuangan Daerah (BAKAUDA) Kota Sungai Penuh. Dengan melakukan uji coba kuesioner tersebut pada sejumlah responden untuk perhitungan uji validitas sebanyak 25 orang Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Keuangan Daerah (BAKAUDA) Kota Sungai Penuh, uji validitas dengan cara membandingkan nilai r_{hitung}

> r_{tabel} . $r_{tabel} = 0,3961$. Pada tabel 2 di bawah ini bisa dilihat hasil dari uji validitas variabel

kepuasan kerja

Tabel 2

Uji validitas Kepuasan kerja

No	Pertanyaan	r hitung	t tabel
1	Y_1	0,581	0,3961
2	Y_2	0,584	0,3961
3	Y_3	0,697	0,3961
4	Y_4	0,598	0,3961
5	Y_5	0,762	0,3961
6	Y_6	0,663	0,3961
7	Y_7	0,661	0,3961
8	Y_8	0,623	0,3961
9	Y_9	0,484	0,3961
10	Y_10	0,752	0,3961
11	Y_11	0,460	0,3961
12	Y_12	0,708	0,3961
13	Y_13	0,583	0,3961
14	Y_14	0,578	0,3961
15	Y_15	0,500	0,3961

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat di ketahui bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur dari variabel kepuasan kerja adalah valid. Pada tabel 3 dibawah ini bisa dilihat dari uji validitas variabel kepemimpinan:

Tabel 3

Uji Validitas Kepemimpinan

No	Pertanyaan	r hitung	t tabel
1	X _{1_1}	0,748	0,3961
2	X _{1_2}	0,661	0,3961
3	X _{1_3}	0,618	0,3961
4	X _{1_4}	0,472	0,3961
5	X _{1_5}	0,850	0,3961

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat di ketahui bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur

6	X _{1_6}	0,588	0,3961
7	X _{1_7}	0,805	0,3961
8	X _{1_8}	0,590	0,3961
9	X _{1_9}	0,551	0,3961
10	X _{1_10}	0,437	0,3961
11	X _{1_11}	0,435	0,3961
12	X _{1_12}	0,571	0,3961
13	X _{1_13}	0,630	0,3961
14	X _{1_14}	0,558	0,3961
15	X _{1_15}	0,748	0,3961
16	X _{1_16}	0,696	0,3961
17	X _{1_17}	0,480	0,3961
18	X _{1_18}	0,614	0,3961
19	X _{1_19}	0,669	0,3961
20	X _{1_20}	0,647	0,3961
21	X _{1_21}	0,498	0,3961

dari variabel kepuasan kerja adalah valid. Pada tabel 4 dibawah ini bisa dilihat dari uji validitas variabel lingkungan kerja:

Tabel 4

Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	r hitung	t tabel
1	X _{2_1}	0,811	0,3961
2	X _{2_2}	0,565	0,3961
3	X _{2_3}	0,580	0,3961
4	X _{2_4}	0,463	0,3961
5	X _{2_5}	0,633	0,3961
6	X _{2_6}	0,689	0,3961
7	X _{2_7}	0,673	0,3961
8	X _{2_8}	0,777	0,3961
9	X _{2_9}	0,779	0,3961
10	X _{2_10}	0,741	0,3961
11	X _{2_11}	0,667	0,3961
12	X _{2_12}	0,716	0,3961
13	X _{2_13}	0,696	0,3961
14	X _{2_14}	0,607	0,3961
15	X _{2_15}	0,683	0,3961
16	X _{2_16}	0,691	0,3961
17	X _{2_17}	0,796	0,3961
18	X _{2_18}	0,597	0,3961
19	X _{2_19}	0,776	0,3961
20	X _{2_20}	0,760	0,3961
21	X _{2_21}	0,731	0,3961
22	X _{2_22}	0,727	0,3961
23	X _{2_23}	0,583	0,3961
24	X _{2_24}	0,634	0,3961
25	X _{2_25}	0,658	0,3961



Volume : 1
Nomor : 2

26	X _{2_26}	0,593	0,3961
27	X _{2_27}	0,468	0,3961
28	X _{2_28}	0,769	0,3961
29	X _{2_29}	0,504	0,3961
30	X _{2_30}	0,769	0,3961

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat di ketahui bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur dari variabel kepuasan kerja adalah valid. Pada tabel 5 dibawah ini bisa dilihat dari uji validitas variabel lingkungan kerja:

Tabel 5

Uji Validitas Motivasi

No	Pertanyaan	r hitung	t tabel
1	X _{3_1}	0,804	0,3961
2	X _{3_2}	0,524	0,3961
3	X _{3_3}	0,665	0,3961
4	X _{3_4}	0,618	0,3961
5	X _{3_5}	0,752	0,3961
6	X _{3_6}	0,737	0,3961
7	X _{3_7}	0,733	0,3961
8	X _{3_8}	0,484	0,3961
9	X _{3_9}	0,403	0,3961

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat di ketahui bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur dari variabel kepuasan kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang akan dilakukan untuk pengujian kuesioner adalah dengan menggunakan komputer yaitu dengan aplikasi program SPSS Versi 20.00. Kriteria pengujian uji reliabilitas menurut Ghozali (2007), adalah :

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

Dengan menggunakan rumus dari Ghozali (2007) sebagai berikut:



$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas
 k = Banyaknya item
 $\sum Si^2$ = Jumlah varian setiap item
 St^2 = Varians Total

Hasil uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Pertanyaan	Koefesie n Alpa	Taraf sig
1	Kepuasan Kerja	0,913	0,6
2	Kepemimpinan	0,932	0,6
3	Lingkungan Kerja	0,963	0,6
4	Motivasi	0,884	0,6

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

3.9. Metode Analisis Data

1. Deskriptif Kualitatif Metode deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat analisis yang meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang, tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literatur terkait.
2. Deskriptif Kuantitatif Penelitian Kuantitatif adalah suatu analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus-rumus di dalam pengolahan data yang ada.

3.10. Alat Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Data dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Verifikasi data



Volume : 1
Nomor : 2

2) Menghitung nilai jawaban

1. Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.

2. Menghitung rata-rata skor total =

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

3. Menghitung nilai TCR masing masing kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus: $TCR = \frac{RS}{5} \times 100$

Dimana :

TCR= tingkat pencapaian responden Rs = rata-rata skor jawaban

5 = nilai skor tertinggi jawaban responden.

2. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan untuk analisa regresi berganda (Ridwan, 2004) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y : Kepuasan kerja

b_1 : Koefesien regresi variable Kepemimpinan

b_2 : Koefesien regresi variable Lingkungan Kerja

b_3 : Koefesien regresi variable Motivasi

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Motivasi

a : Konstanta

e : *error*

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh dapat digunakan rumus koefesien determinasi menurut Gujarati (2006:172) adalah

$$K_d = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan digunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

3.11. Uji Hipotesisi

1. Uji t (Uji Parsial)

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

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

Keterangan:

r =Korelasi Parsial

n = Jumlah anggota sampel

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

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$:Hipotesa nol ditolak dan
atau $Sig < 0,05$ hipotesa alternative diterima,
berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja).

$t_{hitung} < t_{tabel}$:Hipotesa nol diterima dan
atau $Sig > 0,05$ hipotesa alternative ditolak,
berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan



Motivasi) terhadap variabel
dependent (Kepuasan Kerja).

2. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2007) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Rumusnya adalah :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

k = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah sampel

R² = Koefisien Determinasi

F = Fhitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan Ftabel

Untuk menguji signifikan F_{test} dengan cara membandingkan besarnya F_{test} dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

1. Jika F_{test} ≥ F_{tabel} atau Sig < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja).
2. Jika F_{test} < F_{tabel} atau Sig > 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Mode	Unstandardized	Standard	t	Sig.	Correlations
1	ed	dard			
	Coefficients	ized			
		Coefficients			
		ents			

	B	Std. Error	Beta			Zero - order	Parti al	Part
(Constant)	-19,413	16,622		-1,168	,251			
X1	,358	,113	,386	3,161	,003	,557	,482	,362
X2	,251	,111	,268	2,257	,031	,417	,366	,259
X3	,468	,148	,399	3,173	,003	,602	,483	,364

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 7 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -19,413 + 0,358X_1 + 0,251X_2 + 0,468X_3$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah :

1. Nilai dari a = -19,413 artinya jika variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi dianggap 0 (nol) atau tidak ada maka Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh menurun sebesar -19,413.
2. Nilai dari $b_1 = +0,358$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kepemimpinan adalah positif, semakin baik Kepemimpinan, maka terjadi peningkatan dari Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.
3. Nilai dari $b_2 = +0,251$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Lingkungan Kerja adalah positif, semakin baik Lingkungan Kerja, maka terjadi peningkatan dari Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.
4. Nilai dari $b_3 = +0,468$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Motivasi adalah positif, semakin baik Motivasi, maka terjadi peningkatan dari Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.

4.2. Koefisien Determinasi

1) Koefisien Determinasi Silmultan

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPEEDA) Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh, maka dapat dijelaskan pada tabel 8 di bawah ini :

Tabel 8
Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,527	5,748

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan dari Tabel 7 terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,567 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,753. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah 56,7%. Sedangkan sisanya (100% - 56,7%) yaitu 43,3% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPEEDA) Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh, maka dapat dijelaskan pada tabel 9 di bawah ini :

Tabel 9
Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)		
X1	,358	,113



X2	,251	,111
X3	,468	,148

1. Besarnya pengaruh dari Kepemimpinan adalah :

$$KD = (\text{Beta} \times \text{Zero Order}) \times 100\%$$

$$KD = 0,386 \times 0,557 \times 100\%$$

$$= 21,50\%$$

Artinya besarnya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah 21,50%.

2. Besarnya pengaruh dari Lingkungan Kerja adalah :

$$KD = (\text{Beta} \times \text{Zero Order}) \times 100\%$$

$$KD = 0,268 \times 0,417 \times 100\%$$

$$= 11,17\%$$

Artinya besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah 11,17%.

3. Besarnya pengaruh dari Motivasi adalah :

$$KD = (\text{Beta} \times \text{Zero Order}) \times 100\%$$

$$KD = 0,339 \times 0,602 \times 100\%$$

$$= 20,40\%$$

Artinya besarnya Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah 20,40%

4.3. Uji Hipotesis

1) Uji t

Untuk menguji signifikan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara parsial menggunakan uji t. Dengan t tabel = 2,03452, dapat di analisis uji t, sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Ringkasan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
(Constant)	-19,413	16,622		-1,168	,251			
X1	,358	,113	,386	3,161	,003	,557	,482	,362
X2	,251	,111	,268	2,257	,031	,417	,366	,259
X3	,468	,148	,399	3,173	,003	,602	,483	,364

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 10. bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,161 > 2,03452$) serta dengan nilai signifikan = $0,003 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,257 > 2,03452$) serta dengan nilai signifikan = $0,031 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,173 > 2,03452$) serta dengan nilai signifikan = $0,003 < 0,05$

maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.

2) Uji F

Untuk menguji signifikan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara simultan menggunakan uji F. Dengan $F_{tabel} = 2,89$, dapat dianalisis uji F, sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Si g.
Regression	1426,320	475,440	14,388	,000 ^b
Residual	1090,437	33,044		
Total	2516,757			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 4.13. dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 14,388 : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,388 > 2,89$) serta dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara simultan atau bersama – sama.

IV. PENUTUP

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,161 > 2,03452$) serta dengan nilai signifikan = $0,003 < 0,05$.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,257 > 2,03452$) serta dengan nilai signifikan $= 0,031 < 0,05$.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,173 > 2,03452$) serta dengan nilai signifikan $= 0,003 < 0,05$.
4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah sebesar 21,50%.
5. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah sebesar 11,17%.
6. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh adalah sebesar 20,40%.
7. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara simultan atau bersama – sama, ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($14,388 > 2,89$) serta dengan nilai signifikan $= 0,000 < 0,05$.
8. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 56,7%. Sedangkan sisanya 43,3% dijelaskan oleh faktor – faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh berada pada rata – rata baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 86,464%, maka untuk meningkatkan kualitas Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh disarankan kepada Kepemimpinan untuk dapat meningkatkan hal – hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kepemimpinan dengan cara



Volume : 1
Nomor : 2

- 1) Hendaknya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh bisa memberikan pengarahan dan pengaruh kepada pegawainya dalam pekerjaan.
 - 2) Hendaknya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh bisa membuat mekanisme kerja yang jelas bagi pegawainya untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Hendaknya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh bisa memberi penghargaan terhadap ide pegawai agar dapat menjadi memotivasi pegawai dalam pekerjaan.
2. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja dengan cara :
- 1) Hendaknya pegawai untuk meningkatkan keamanan di tempat kerja agar dapat memberikan kenyamanan saat dalam bekerja.
 - 2) Hendaknya pegawai meningkatkan dapat menjaga apapun fasilitas kantor yang diberikan agar dapat digunakan dalam jangka waktu yang ditentukan dalam APBD (Anggaran Pengeluaran Belanja Daerah)
 - 3) Hendaknya kantor memfasilitasi dapat menentukan penutup jendela atau tirai yang berkualitas baik agar penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) yang masuk ke ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhannya karena apabila sinar matahari terlalu terang masuk ke ruang kerja dapat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Meningkatkan Motivasi dengan cara :
- 1) Hendaknya pegawai meningkatkan rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan agar menjadi dorongan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 - 2) Hendaknya pegawai untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuannya agar dapat menjadi kebutuhan prestasi dalam bekerja.
 - 3) Hendaknya pegawai meningkatkan untuk bekerjasama yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memperluas pergaulan dengan baik sesama rekan kerja, antar bidang, maupun antar organisasi.

REFERENSI

- Hasibuan Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. T. Tani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE).
- Handoko, T. Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Handoko, T. Tani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.



Volume : 1
Nomor : 2

- Riduwan. 2004. *Metode Penelitian*, Jilid II Edisi ke II, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Wibowo .2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.