

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari. Berdasarkan data dari 57 responden, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur, pendidikan, serta masa kerja. Penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

5.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, didapatkan data mengenai karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan
Peternakan Kabupaten Batanghari

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah	%	Keterangan	Jumlah	%
Usia	≤ 25 tahun	8	14	35 – 49	20	35
	26 – 34	15	26,3	≥ 50	14	24,7
Jenis Kelamin	Laki - Laki	43	75,4	Perempuan	14	24,6
Pendidikan	SD/SMP/SMA	20	35	S1	34	59,7
	DI/DII/DIII	2	3,5	S2	1	1,8
Lama Bekerja	1- 2 tahun	3	5,2	≥ 5 tahun	46	80,8
	3- 4 tahun	8	14			

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari 57 responden, persentase usia responden terbanyak yang berusia 34 – 49 tahun sebesar 35% lebih tinggi dibandingkan usia responden yang lain. Untuk jenis kelamin dapat diketahui bahwa dari 57 responden ada 75,6 % responden yang berjenis kelamin laki – laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 24,6%.

Responden yang berpendidikan S1 dengan proporsi paling besar sebanyak 34 orang dan proporsinya sebesar 59,7%. Kemudian responden yang memiliki proporsi paling sedikit adalah responden yang berpendidikan S2 yaitu hanya sebanyak 1 orang. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling lama bekerja responden yaitu lebih dari 5 tahun atau sebesar 80,8% yaitu sebanyak 46 responden hanya sebesar 1,8%.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuisioner yang disusun tersebut valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji kolerasi antara skor (nilai) tiap – tiap item pertanyaan dengan skor total kuisioner tersebut. Untuk item – item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item – item pernyataan dan indicator yang dinyatakan valid diukur realibilitasnya atau kendalanya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner

dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika angka kolerasi yang diperoleh lebih besar daripada angka r tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini diuji kepada 57 sampel ($n=57$, $df=55$) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan r -tabel adaah 0,220. Didapatkan nilai r - hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuisisioner dapat dilihat pada tabel dibawah in

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Kuisisioner

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Pegawai	1	0,573	0,220	Valid
	2	0,468	0,220	Valid
	3	0,537	0,220	Valid
	4	0,617	0,220	Valid
	5	0,733	0,220	Valid
	6	0,638	0,220	Valid
	7	0,767	0,220	Valid
	8	0,585	0,220	Valid
	9	0,704	0,220	Valid
	10	0,646	0,220	Valid
	11	0,670	0,220	Valid
	12	0,342	0,220	Valid
Pengembangan Pegawai	1	0,440	0,220	Valid
	2	0,311	0,220	Valid
	3	0,470	0,220	Valid
	4	0,346	0,220	Valid
	5	0,660	0,220	Valid
	6	0,417	0,220	Valid
	7	0,624	0,220	Valid
	8	0,692	0,220	Valid
	9	0,617	0,220	Valid
	10	0,562	0,220	Valid
	11	0,545	0,220	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,393	0,220	Valid
	2	0,572	0,220	Valid
	3	0,513	0,220	Valid
	4	0,575	0,220	Valid
	5	0,535	0,220	Valid
	6	0,474	0,220	Valid
	7	0,537	0,220	Valid
	8	0,586	0,220	Valid
	9	0,461	0,220	Valid
	10	0,586	0,220	Valid
	11	0,600	0,220	Valid
	12	0,596	0,220	Valid
	13	0,344	0,220	Valid

Sumber. Data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 maka dapat dilihat dari keseluruhan indikator variable kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari 12 pertanyaan, pengembangan pegawai (X1) yang terdiri dari 11 pertanyaan, dan lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 13 pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel 0,220.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 5.3
Uji Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Kepuasan Kerja Pegawai	12	0,844	Reliabel
Pengembangan Pegawai	11	0,730	Reliabel
Lingkungan Kerja	13	0,777	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel kepuasan kerja pegawai, pengembangan pegawai, dan variabel lingkungan kerja, memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel (kepuasan kerja pegawai (Y), pengembangan pegawai (X1), lingkungan kerja (X2)) dalam penelitian ini berstatus reliable.

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

5.3.1 Gambaran Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.4
Gambaran Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Pekerjaan Itu Sendiri							
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan	0	6	14	24	13	215	Puas
2.	Pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan	0	4	15	21	17	222	Puas
	Gaji							
3.	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	0	4	12	30	11	219	Puas
4.	Gaji yang diberikan kantor sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	1	15	23	17	225	Puas
	Promosi Jabatan							
5.	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan	2	4	8	21	22	228	Puas
6.	Promosi dilakukan pada karyawan yang memiliki kemampuan tertentu dibidangnya	0	3	15	21	18	225	Puas
	Kondisi Kerja							
7.	Sarana dan prasarana sangat memadai untuk memperlancar pekerjaan saya	1	4	13	22	17	221	Puas
8.	Organisasi mempunyai	0	5	12	21	19	225	Puas

	lingkungan yang bersih, aman dan nyaman							
	Rekan Kerja							
9.	Pegawai memiliki rekan kerja yang memotivasi	0	7	12	16	19	221	Puas
10.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjln dengan baik dan ramah	0	2	15	21	19	228	Puas
	Pengawasan dan Penyeliaan							
11.	Pimpinan rutin melakukan pengawasan	1	4	9	22	21	229	Puas
12.	Atasan membimbing dan mengajarkan teknik pekerjaan yang baik	0	5	19	22	11	210	Puas
	Jumlah						2668	
	Rata – Rata						222	Puas

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata skor keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja adalah 222. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari yang dirasakan pegawai dalam keadaan puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari tergolong baik artinya apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi maka visi dan misi dari Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batnghari pun dapat tercapai.

Diantara 12 indikator tersebut skor tertinggi diperoleh pada dimensi ke 6 pernyataan ke 11 yaitu pimpinan rutin melakukan pengawasan dengan skor nilai 229. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Batanghari sudah berjalan dengan baik sehingga adanya kepuasan yang dirasakan pegawai pun dapat tercapai.

Sedangkan untuk skor paling rendah diperoleh pada dimensi ke 6 pernyataan ke 12 yaitu atasan membimbing dan mengajarkan teknik pekerjaan yang baik dengan dengan skor 210. Hal ini menunjukkan bahwa atasan sudah membimbing dan mengajarkan teknik pekerjaan kepada pegawai namun belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal.

5.3.2 Gambaran Variabel Pengembangan Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap pengembangan pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.5
Gambaran Variabel Pengembangan Pegawai

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Pelatihan dan Pendidikan							
1.	Banyaknya partisipasi pegawai mengikuti perjenjangan, kemampuan dan sikap dalam belajar	0	6	19	12	20	217	Baik
2.	Pegawai harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja	0	5	15	22	15	218	Baik
3.	Setiap pelatih diklat harus berkualifikasi dan berpengalaman	0	7	20	16	14	208	Baik
4.	Materi yang di diklat disesuaikan dengan kompetensi jabatan	0	2	22	19	14	216	Baik
5.	Pegawai harus memiliki kurikulum sesuai dengan kompetensi jabatan	1	4	17	21	14	214	Baik
6.	Metode diklat harus sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai	0	2	21	28	6	209	Baik
7.	Harus adanya evaluasi outcome diklat untuk mengetahui dampaknya pada kemajuan pegawai	1	6	19	16	15	209	Baik
	Kegiatan Non diklat							
8.	Pegawai mengembangkan diri dengan belajar mandiri	0	3	21	16	17	218	Baik
9.	Pegawai harus mengembangkan diri dengan belajar melalui suatu organisasi	1	11	10	17	18	211	Baik

	Promosi							
10.	Pegawai selalu memiliki perubahan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya	3	2	17	17	18	216	Baik
11.	Promosi diberikan berdasarkan kinerja pegawai	2	7	17	20	11	202	Baik
	Jumlah						2338	
	Rata-rata						213	Baik

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata skor keseluruhan indikator pada variabel pengembangan pegawai adalah 213. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari dalam keadaan baik. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan pegawai yang telah dilakukan oleh Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari berlangsung baik. Artinya pengembangan pegawai yang dilakukan sudah mampu meningkatkan pengetahuan , kemampuan dan skill terhadap diri pegawai.

Diantara 11 indikator tersebut skor tertinggi diperoleh pada dimensi pertama pernyataan kedua yaitu Pegawai harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja dengan nilai 218 dan pernyataan kedelapan yaitu pegawai mengembangkan diri dengan belajar mandiri dengan nilai 218 . Hal ini menjelaskan bahwa pegawai dari Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari sudah memiliki pengetahuan, serta kemampuan yang baik sehingga dapat mendukung visi dan misi dari kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari dapat tercapai. Serta pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari pun mampu mengembangkan diri pegawai itu sendiri untuk menambah pengetahuan dan skill masing – masing pegawai.

Sedangkan untuk skor paling rendah terdapat pada dimensi ke 3 pernyataan ke 11 yaitu promosi diberikan berdasarkan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa promosi yang dilakukan oleh Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Batanghari tidak hanya berdasarkan pada kinerja pegawai tapi masih terdapat faktor lain yang dapat menunjang diberikannya promosi kepada pegawai.

5.3.3 Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.6
Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

Gambaran Variabel Lingkungan Kerja								
NO	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Lingkungan Kerja Fisik							
1.	Fasilitas kantor ditempat saya bekerja sangatlah memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang optimal	0	3	11	23	20	231	Baik
2.	Perusahaan tempat saya bernaung senantiasa selalu bersih sehingga membuat suasana kerja terasa nyaman	0	3	7	21	26	241	Sangat baik
3.	Adanya ventilasi dan jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik	1	5	4	23	24	235	Baik
4.	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara	0	4	4	23	26	238	Baik

	jasas							
5.	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi	2	8	18	14	15	203	Baik
6.	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman	0	5	16	26	10	212	Baik
7.	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga sangat memudahkan ruang gerak dalam melakukan aktivitas	0	8	17	22	10	205	Baik
Lingkungan Kerja non fisik								
8.	Adanya hubungan yang baik dengan pimpinan	1	7	23	19	7	195	Baik
9.	Adanya hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja	0	5	23	22	7	202	Baik
10.	Adanya penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh	1	4	19	19	4	204	Baik
11.	Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban	3	9	18	14	13	212	Baik
12.	Adanya sikap saling menghargai dan percaya antar karyawan	3	9	18	14	13	285	Sangat baik
13.	Tidak terdapat konflik antar karyawan	0	6	18	21	12	210	Baik
	Jumlah						2873	
	Rata – rata						221	Baik

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata skor, keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja adalah 221, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari sudah baik. Artinya suasana lingkungan kerja yang dirasakan pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari sudah tercipta suasana yang kondusif dan hubungan yang antar pegawai pun terjalin dengan baik sehingga pegawai pun akan melakukan pekerjaan dengan nyaman.

Diantara 13 indikator skor tertinggi diperoleh pada dimensi ke 2 pernyataan ke 12 yaitu adanya sikap saling menghargai dan percaya antar karyawan dengan skor nilai 285. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan yang terjalin antar pegawai pada kantor dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari berlangsung baik. Sehingga antar karyawan pun merasa nyaman akan pekerjaan yang dilakukannya

Sedangkan untuk skor paling rendah terdapat pada dimensi kedua pernyataan ke 8 yaitu adanya hubungan yang baik dengan pimpinan. dengan skor nilai 195. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan sudah berlangsung baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang merasakan kurang harmonisnya hubungan antara pegawai dan pimpinan.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda berguna untuk memprediksi besaran nilai variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen. Berdasarkan

hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut.

Tabel 5.7
Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,249	5,286		1,182	,242
PENGEMBANGAN PEGAWAI	,566	,142	,468	3,977	,000
LINGKUNGAN KERJA	,355	,122	,341	2,898	,005

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,294 + 0,566X_1 + 0,355X_2$$

1. Konstanta sebesar 6,294 memberikan arti bahwa apabila variabel Pengembangan pegawai (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) diasumsikan = 0, maka kepuasan kerja pegawai (Y) secara konstan bernilai 6,294
2. Koefisien regresi Pengembangan pegawai sebesar 0,566 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan pengembangan pegawai, maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,566.

3. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,355 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka akan terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,355.

5.4.1 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (pengembangan pegawai dan lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja pegawai). Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Hasil output SPSS untuk uji signifikansi simultan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.8
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1380,301	2	690,151	30,187	,000 ^a
	Residual	1234,576	54	22,863		
	Total	2614,877	56			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN PEGAWAI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, maka terlihat bahwa dalam uji F statistic ini terlihat bahwa signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai dan lingkungan kerja secara bersama – sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

b. Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing – masing variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

H_0 : Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari.

H_a : Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari.

Pengambilan keputusan :

Jika nilai sig. > nilai probabilitas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai sig. < nilai probabilitas 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5.9
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,249	5,286		1,182	,242
PENGEMBANGAN PEGAWAI	,566	,142	,468	3,977	,000
LINGKUNGAN KERJA	,355	,122	,341	2,898	,005

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

- a. Pengembangan Pegawai (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil signifikan 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. ($0,000 < 0,05$), H_a diterima.

b. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,005. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,005 < 0,05$), H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 5.10
Koefisien Determinasi R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,510	4,78148

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN PEGAWAI

b. Dependent variabel : KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Dari tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,510 = 51\%$.

Hal ini berarti 51% variabel Independent (Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja) mempengaruhi variabel dependent (Kepuasan Kerja Pegawai) sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengembangan pegawai merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel Pengembangan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,000 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hassan (dalam Moenelis Esti, dkk : 2020) dimana pengembangan pegawai merupakan suatu proses mengembangkan keahlian pegawai untuk bekerja secara professional. Ketika karyawan dapat bekerja secara professional, maka kepuasan kerja dapat dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Fathonah & Ida Utami (2017), Ika Ratna Wijayanti & Satrijo Budi Wibowo (2017). Yang menyatakan bahwa Pengembangan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Apabila semakin baik pengembangan pegawai yang dilakukan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. . Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,005 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam

melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siti Fathonah & Ida Utami (2017), Zulfahmi Septian (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam suatu organisasi maka akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai.

5.6.3 Pengaruh Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Kepuasan Kerja Pegawai merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Anova atau F test dengan menggunakan program SPSS diperoleh tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dengan angka signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya hal ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Fathonah & Ida Utami (2017). Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Kepuasan yang

dirasakan pegawai merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dengan adanya pengembangan pegawai yang dilaksanakan organisasi serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan dampak kepuasan kerja terhadap diri pegawai.