

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

Oleh: Rezi Wismora dan Bustari Muchtar

ABSTRACT

The aim study is to analyze the influence of leadership, compensation and employee work motivation in Department of agriculture and horticulture crops and Department of livestock West Pasaman. Sampling was taken based on proportional stratified random sampling. Analysis of data used path analysis and hypothesis testing using the f and t test. The result of this study indicate that (1) Leadership has a significant influence on employee work motivation in Department of Agriculture, horticulture crops and livestock West Pasaman (2) Compensation has a significant Influence Employee work motivation in Department of agriculture, horticulture crops and livestock West Pasaman (3) Work environment has a significant influence on employee work motivation in Department Agriculture, horticulture crops livestock West Pasaman. On employee work motivation. From this research, it appears that the variable of leadership has a greater influence than the variable compensation and work motivation. Compensation is the smallest variable in this research. So it can be interpreted that variable of leadership has a very important influence in improving on employee work motivation in Department of Agriculture and horticulture crops and Department of livestock West Pasaman.

Keywords: transfer, compensation, work motivation, job satisfaction.

LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang melaksanakan kegiatan penyelenggaraan di bidang administrasi pemerintahan dan penunjang pelaksanaan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional seperti termasuk dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Pegawai Negeri Sipil adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting untuk menentukan keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan. Oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas haruslah mendapat perhatian dari berbagai pihak secara terus menerus agar pegawai dapat bekerja lebih profesional dalam melakukan pelayanan publik. Pegawai tidak akan bisa bekerja secara optimal tanpa adanya dorongan yang tinggi dalam diri pegawai untuk berhasil. Oleh sebab itu, motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai lebih serius dan tidak menyerah menghadapi tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki motivasi kerja tinggi akan senantiasa berusaha sekuat tenaga melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, tekun, gigih, bersemangat, sehingga optimalisasi pekerjaan dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja yang tinggi terlihat pada kecenderungan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan usaha aktif memberikan prestasi serta dapat mengembangkan potensi individu yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terlihat pada tingkat prestasi yang dicapai, pekerjaan yang dihadapi, tanggung jawab yang dilaksanakan, pengembangan potensi individu yang dilaksanakan, kondisi kerja yang dihadapi, hubungan antar pribadi yang dilakukan, pengakuan yang diterima dari pihak lain, kebijakan organisasi yang diikuti dengan baik.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, tetapi jika motivasi kerjanya rendah, maka pegawai tersebut akan malas dalam bekerja dan hasil kerjanya juga tidak akan maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat ditemukan rendahnya motivasi kerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat pada kurangnya keinginan untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya, Kurang adanya usaha dari pegawai untuk menguasai pekerjaan dan Pegawai kurang dapat menjalin hubungan baik dengan pihak terkait.

Selain berkenaan dengan masalah motivasi kerja, disini juga ditemukan permasalahan berkenaan dengan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, permasalahan berkenaan dengan kepemimpinan terlihat dari masih rendahnya penerapan fungsi kepemimpinan hal ini terlihat pada pimpinan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan

Peternakan banyak berada diluar kantor mengikuti atau mengadiri kegiatan – kegiatan kedinasan seperti rapat-rapat teknis maupun kegiatan seremonial. Selanjutnya permasalahan yang berkenaan dengan pemberian kompensasi, dimana pemberian kompensasi pegawai belum memuaskan pegawai. Sedangkan permasalahan yang berkenaan dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja belum kondusif.

Masih rendahnya penerapan fungsi kepemimpinan, pemberian kompensasi pegawai belum memuaskan pegawai, dan lingkungan kerja belum kondusif, akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Uraian latar belakang di atas menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah : 1. Sejahumana pengaruh kepemimpinan terhadap kompensasi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat? 2. Sejahumana pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat? 3. Sejahumana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat?

KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Usman (2006: 223) motivasi merupakan sebagai bentuk keinginan yang terdapat dalam seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Sedangkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang

malatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Motivasi kerja menurut Mc.Clelland dalam Robbins (2006:208) adalah suatu dorongan yang menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik bukan demi penghargaan sosial atau prestise tetapi untuk mencapai kepuasan keberhasilan diri. Selanjutnya ia menyatakan bahwa motivasi kerja dapat membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras. Dorongan untuk bekerja dan prestasi akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan teori motivasi Mc.Clelland dalam Robbins (2006:208) menjelaskan ada tiga kebutuhan dalam motivasi kerja yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses.

Pegawai yang memiliki kebutuhan akan prestasi mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*nAchievement need*). Peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

b. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam suatu cara orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

Pegawai yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for spower*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan nPow yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

c. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan berafiliasi yang tinggi sangat peduli untuk memperbaiki hubungan yang terganggu. Mereka juga menginginkan untuk melakukan pekerjaan yang memungkinkan terjadinya persahabatan. Pegawai dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Robbins (2003:85) adalah : 1) Kepemimpinan, 2) Budaya Organisasi, 3) Kompensasi, 4) kepuasan kerja dan 5) komitmen organisasi yang

dimiliki oleh anggota organisasi, 6) Disiplin Kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) bahwa motivasi kerja seseorang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah supervisi, hubungan interpersonal, kemampuan dan keterampilan, kompensasi, sikap, etos kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut Siagian (2003:294) Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri 2) harga diri 3) Harapan Pribadi 4) Kebutuhan 5) Keinginan 6) Kepuasan kerja 7) Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: 1) Jenis dan sifat pekerjaan 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung 3) Iklim organisasi tempat bekerja 4) situasi lingkungan pada umumnya 5) Kepemimpinan organisasi 6) Kompensasi (sistem dan cara penerapannya). Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004:87). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Rivai dan Sagala (2009:270) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya

pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan (Robbins dan Coulter, 2005:284). Menurut Robbins (2006:127) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari pos posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut.

Selanjutnya Thoha (2003:262) menjelaskan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004:53) fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau perusahaan. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah diintruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya tetapi, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik

melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan apersepsi

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapai tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

C. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Sedangkan menurut Hasibuan (2001:108) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Selanjutnya menurut Luthans (2006:199) kompensasi dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 742) terdapat 2 jenis dalam kompensasi karyawan, yaitu :

1. Finansial

a. Langsung

- 1) Gaji 2) Upah 3) Pembayaran prestasi 4) Pembayaran insentif 5) Bonus 6) Bagi keuntungan 7) Opsi saham 8) Pembayaran tertanggung

b. Tidak Langsung

- 1) Proteksi 2) Asuransi 3) Pesangon 4) Sekolah anak 5) Pensiun 6) Lembur 7) THR 8) Cuti/sakit 9) Cuti hamil 10) Fasilitas (Rumah, kendaraan)

2. Non Finansial

a. Karier

- 1) Jabatan 2) Peluang promosi 3) Pengakuan karya 4) Inovasi 5) Prestasi istimewa

b. Lingkungan kerja

- 1) Pujian 2) Bersahabat 3) Nyaman dalam bertugas 4) Menyenangkan 5) Kondusif.

Hasibuan (2008:41) mengatakan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan motivasi kerja pegawai.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal

pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Menurut Rivai (2004:363) bahwa upah dan kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan:

1. Faktor internal, meliputi ukuran perusahaan, umur pekerja, anggaran tenaga kerja, pembuat keputusan kompensasi (pimpinan)
2. Faktor eksternal meliputi pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi dan perarturan pemerintah, serikat pekerja.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (1996:381) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Anoraga (1995:123) lingkungan kerja dan iklim kerja dari pegawai adanya hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena pegawai enggan bekerja tidak ada kekompakan kerja atau ruangan kerja yang tidak menyenangkan hal itu akan mengganggu kerja pegawai.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

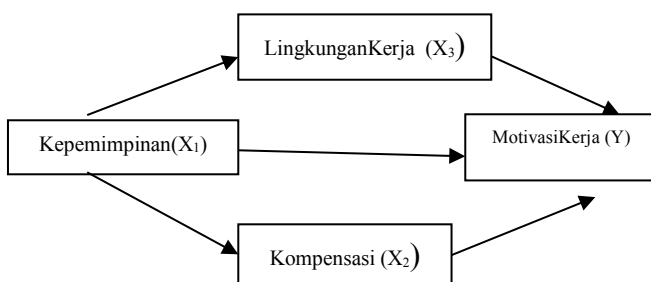
Pidarta dan Syarif (2003:32) menyebutkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja agar tercipta suasana kondusif dalam suatu organisasi yaitu:

- 1). Pembinaan hubungan dan komunikasi
- 2). Kepemimpinan
- 3). Dimensi, penyelesaian konflik dan lingkungan kerja
- 4). Motivasi dalam bekerja
- 5). Pemanfaatan informasi
- 6). Peningkatan disiplin kerja

Menurut Moeliono (2008:51) faktor-faktor dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting yang mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Selanjutnya untuk lebih memudahkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan bagan atau skema yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Secara sistematis model penelitian dalam penulisan ini digambarkan dalam kerangka konseptual seperti gambar berikut :

Untuk lebih jelasnya keterhubungan di antara masing-masing variabel yang diteliti pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1)Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat. 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat. 3)Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat. 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat. 5) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified proportional random sampling*. Jumlah sampel adalah 41 orang. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen ada tiga yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel endogen adalah motivasi kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan hipotesis diuji dengan uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal.

No	Variabel	Jawaban responden													Ket		
		SL		SR		KK		J		TP		N	%	Skor Total		Rerata Mean	TCR %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
1	Kepemimpinan	5.4	14	7	26	24	67	0	0	0	0	41	100	141	3.4	71	cukup
2	Kompensasi	5.6	7	20	18	14	34	#	10	0	0	41	100	144	3.5	69	cukup
3	Lingkungan Kerja	5.1	12	10	48	23	57	3	6	0	0	41	100	140	3.4	70	cukup
4	Motivasi Kerja	6.3	16	11	25	22	54	1	0	0	0	41	100	145	3.5	69	cukup

Dari SPSS dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memiliki skor rata – rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 3,54 dengan tingkat capaian responden sebesar 71%. Angka ini termasuk kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi yang cukup dalam memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Sedangkan variabel yang memiliki skor rata – rata terendah diperoleh pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 3.42 dengan tingkat capaian responden sebesar 68.6%. Angka ini termasuk kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum terlalu baik.

Untuk variabel kepemimpinan diperoleh skor rata – rata sebesar 3,39 dengan tingkat capaian responden 69%. Angka ini termasuk kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik.

Dan untuk variabel kompensasi diperoleh skor rata – rata sebesar 3.52

dengan tingkat capaian responden sebesar 70%. Angka ini termasuk kategori “cukup”, yang menunjukkan sudah kompensasi yang dirima pegawai belu layak, adil dan wajar di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Analisis Jalur

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kompensasi

Dibuat Persamaan regresinya sebagai berikut

$$X_2 = 0,407 X_1 + 0,913$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti koefisien jalur kepemimpinan (PX_2X_1) bernilai positif sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, artinya semakin baik nilai kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pegawai maka akan menyebabkan semakin adil, layak dan wajar pula kompensasi yang akan diterima pegawai.

b. Pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja.

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,335 X_1 + 0,258X_2 + 0.942$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti koefisien jalur ($PX_1 X_3$) bernilai positif sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, artinya semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan menyebabkan semakin baik pula lingkungan kerja.

c. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,424 X_1 + 0,401X_2 + 0,413 X_3 + \varepsilon_2$$

Temuan Penelitian

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji - t.

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai (PX_2X_1) adalah 0,407 nilai $t_{hitung} = 3,086$ sedangkan untuk t_{tabel} dengan sign. $\alpha = 0,03$ dan diketahui Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan **Hipotesis 1 diterima** yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kompensasi pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel lingkungan kerja (x_3) diperoleh nilai $PX_3X_1 = 0,335$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,462$ dengan nilai signifikansi 0,017. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,017 < 0,05$). Hal ini berarti **hipotesis kedua diterima** yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

3. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis ketiga diketahui koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja (Pyx_1) adalah 0,424 dengan nilai signifikansi 0,004. Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja (Pyx_2) adalah 0,401 dengan nilai signifikansi 0,013. dan koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 0,413 dengan nilai signifikansi 0,004. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,004$ dan $0,013 < 0,05$). Hal ini berarti **hipotesis ketiga diterima** yang menyatakan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja dilakukan analisis jalur. Analisis ini dilakukan untuk melihat besar pengaruh langsung dan tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui suatu variabel perantara/ mediasi atau intervening.

Analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effects*) antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (*intervening variabel*) sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2002 : 179).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel penyebab baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel akibat dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat (Y)

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y \\ &= (P_{YX1}) (P_{YX1}) \\ &= (0,424) (0,424) \\ &= 0,179 = 17.9\% \end{aligned}$$

Artinya besar pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah 17.9 %

Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2

$$\begin{aligned} &= Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \\ &\rightarrow Y \\ &= P_{YX1} \cdot P_{X2X1} \cdot P_{YX2} \\ &= \\ &(0.424)(0.407)(0.401) \\ &= 0.069 = 6.9\% \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X3

$$\begin{aligned} &= Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \\ &\rightarrow Y \\ &= P_{YX1} \cdot P_{X3X1} \cdot P_{YX3} \\ &= \\ &(0.424)(0.335)(0.413) \\ &= 0.058 = 5.8\% \end{aligned}$$

2. Pengaruh langsung variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat (Y)

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y \\ &= (P_{YX2}) (P_{YX2}) \\ &= (0,401) (0,401) \\ &= 0.16 = 16\% \end{aligned}$$

3. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X3) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat (Y)

$$\begin{aligned} X_3 \text{ terhadap } Y &= Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y \\ &= (P_{YX3}) (P_{YX3}) \\ &= (0,413) (0,413) \\ &= 0.170 = 17\% \end{aligned}$$

Dari uraian tersebut maka total pengaruh langsung dan total pengaruh tidak langsung dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh langsung (direct effect)} &= 17.9\% + 16\% + 17\% = 50.9\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh tidak langsung} &= 6.9\% \\ &+ 4.2\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{(indirect effect)} &= 11.1\% \end{aligned}$$

Pengaruh variabel lain = 101.6% - (50.9%+5.8%) = 37.1%

	endogen		
8	Pengaruh variabel lain	37.1	37.1
	Total	101.6	101.6

Persentase pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dapat dirangkum seperti pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Ringkasan Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

No.	Keterangan	(%)	Jumlah
1	Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)	17.9	
2.	Pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) melalui kompensasi (X2)	6.9	
3	Pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) melalui Lingkungan Kerja (X3)	5.8	
4	Total Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y)		30.6
5	Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y)	16	16
6	Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y)	17	17
7	Total pengaruh variabel eksogen terhadap variabel	64.5	64.5

Dari hasil analisis jalur diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompensasi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap kompensasi yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0.03. Hal ini berarti semakin baik nilai kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pegawai maka akan menyebabkan semakin adil, layak dan wajar pula kompensasi yang akan diterima pegawai Dinas Pertanian Tanaman pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2008:45) menjelaskan bahwa asas dalam pemberian kompensasi akan ditentukan oleh pendapat pimpinan. Pimpinan berperan penting dalam menerapkan asas keadilan, layak dan wajar tersebut. Artinya terpenuhi atau tidaknya asas keadilan, layak dan wajar itu merupakan tugas penting dari seorang pimpinan pada suatu organisasi. Selanjutnya Handoko (2003:34) menjelaskan bahwa unsur pimpinan pada sebuah organisasi berperan dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan untuk pegawai. Artinya, bentuk dan besarnya kompensasi serta sistem

pemberian kompensasi untuk pegawai ditentukan oleh pimpinan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Zulheri (2013) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap lingkungan kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara kepemimpinan terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *signifikan* sebesar 0,01. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap lingkungan kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi baik pelaksanaan mutasi jabatan maka semakin tinggi pula motivasi kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karena kepemimpinan dapat mempengaruhi dan membentuk lingkungan kerja pada suatu organisasi. Semakin baik kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya dalam suatu organisasi tentunya akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif. Jika pimpinan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik pula.

Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau

berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Nitisemito (2000:108) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah kepemimpinan dan pendapat Pidarta dalam Nuradi Syarif (2003:32) menyatakan bahwa pimpinan merupakan salah satu yang mempengaruhi lingkungan kerja agar tercipta suasana kondusif dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja baik secara fisik dan non fisik. Semakin baik kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya tentunya akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif.

Hal ini telah dibuktikan oleh oleh Afrizon (2009) dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga semua karyawan memiliki kemauan dan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai *signifikan* sebesar 0,004. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja Dinas Pertanian

Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang menerapkan fungsinya dengan baik cenderung meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya kepemimpinan yang kurang menerapkan fungsinya, menyebabkan bawahan merasa kurang puas, bergairah dan menurunnya motivasi pegawai. Kesuksesan suatu organisasi terletak pada pemimpin yang mampu mengelola organisasi serta kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsinya dan bawahan bisa melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dan motivasi dari pimpinan. Dari sini dapat kita lihat bahwa kepemimpinan yang baik dapat menstimulir motivasi pegawai dalam bekerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Siagian (2009:81) yang menyatakan bahwa kepemimpinan seseorang mampu untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok. Kepemimpinan mampu untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Serta pendapat Hasibuan (2008:124) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Diyan Rahmawati (2012) menemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Kompensasi dan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh

signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai *signifikan* sebesar 0,013. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karena kompensasi tersebut merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bekerja tentunya akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat mendapatkan kompensasi yang adil, layak dan wajar maka motivasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar 16%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi efektif meningkatkan motivasi kerja.. *Temuan penelitian di dukung oleh pendapat Samsudin (2009:85)* menjelaskan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah upaya yang dapat meningkatkan dan memupuk motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat. Semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, dan semakin adil layak dan wajar kompensasi yang diterima pegawai serta

semakin baik lingkungan kerja tentu akan semakin baik pula motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

5. Pengaruh Kompensasi dan terhadap Motivasi Kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Semakin baik dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai tentunya akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat dalam melaksanakan tugas. Dari hasil analisis jalur dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 17 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Temuan penelitian ini di dukung oleh pendapat dalam Timpe (2000:3) lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan didukung oleh pendapat Hasibuan (2005:103) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kompensasi dari prestasi yang diberikan serta ingin memperoleh pujian, kepemimpinan yang menyenangkan, suasana dalam bekerja yang aman dan nyaman serta perlakuan yang baik dari atasan, serta dilanjutkan pendapat Handoko (2002) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kompensasi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat, artinya semakin baik nilai kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pegawai maka akan menyebabkan semakin adil, layak dan wajar pula kompensasi yang akan diterima pegawai Dinas Pertanian Tanaman pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat, hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, artinya semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan menyebabkan semakin baik pula lingkungan kerja Dinas Pertanian Tanaman pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.
3. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan semakin baik pemimpin menjalankan fungsinya dan kompensasi yang diterima pegawai semakin layak dan adil serta semakin baik lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik maka akan semakin baik motivasi kerja pegawai.
4. Ditinjau dari pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dengan pengaruh terbesar pada

variabel kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung mempunyai peran yang besar terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dari empat variabel yang diteliti, yaitu variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja serta motivasi kerja maka dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja berada dalam kategori cukup, maka saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat adalah :

1. Kepada pimpinan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat disarankan untuk dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan fungsi kepemimpinannya diantaranya : Fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian yaitu : memberi perintah secara cepat dalam situasi penting, melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan, terbuka menerima saran dan kritik dari pegawai, memberi solusi kepada pegawai dalam menghadapi masalah pekerjaan, memberi kesempatan kepada pegawai dalam mengambil suatu keputusan dan membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat hendaknya memberi kompensasi kepada pegawai sesuai dengan azas adil, layak dan wajar yaitu dengan cara : kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya, kompensasi yang diterima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang

dipegang pegawai dalam bekerja dan kompensasi yang diterima sesuai dengan prestasi kerja

3. Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kabupaten Pasaman Barat disarankan Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diantaranya : kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik, kelembaban udara terjaga dengan baik, ventilasi udara dalam ruangan bersih dari debu, ruangan tempat bekerja memiliki sirkulasi udara dan ventilasi yang cukup, mengangkat dan menerima handphone sebaiknya diluar ruangan kerja, atasan sebaiknya memberi pujian dalam bekerja, memberi dukungan moril kepada bawahan bila ada masalah dalam pekerjaan, memberi dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, atasan ikut bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan pegawai, menjaga hubungan kerja dengan baik antara sesama rekan kerja dan dengan atasan, dan pegawai mempunyai kebebasan menyampaikan pendapat ke pimpinan dan ke sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian*

Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

_____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta : Andi.

- Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.
- Nimran, Umar (2004). *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Erlangga
- Nitisemito, Alex, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal .2004. *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke 21*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vetrizal dan Dedi Mulyadi. (2010) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Rivai, Vetrizal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009) *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi 7. PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa : Tim Indeks. Jakarta : PT. INDEKS Kelompok Gramedia
- Saydam, Gozali,DRS. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P,(2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Thoha, Miftah. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Usman, Husnaini. 2006. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan (Edisi 3)*. PT. Bumi Aksara