

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA  
PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen*

**Oleh :**

**HENDRA SUTRISNO MARBUN**

**NPM : 1920030034**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

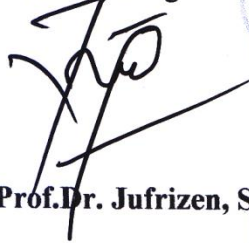
Nama : **Hendra Sutrisno Marbun**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030034  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen SDM  
Judul Penelitian : Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Pengesahan Tesis

Medan, 02 September 2021

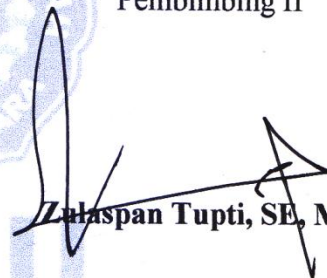
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

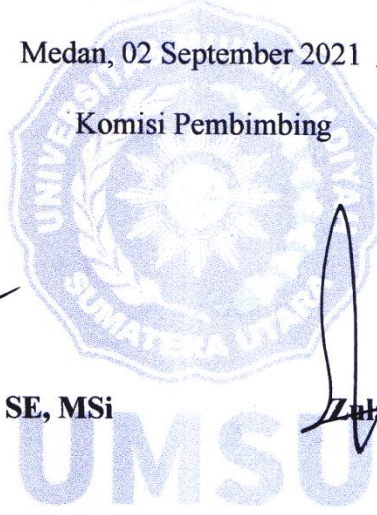


**Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, MSi**

Pembimbing II



**Zulhaspan Tupti, SE, MSi**

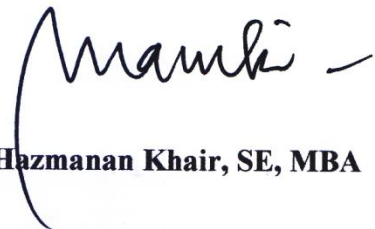


Direktur



**Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Ketua Program Studi



**Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA**

## PENGESAHAN

### PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

**HENDRA SUTRISNO MARBUN**  
NPM : 1920030034

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (MM)

Pada Hari Kamis, Tanggal 02 September 2021

**Komisi Penguji**

1. **Dr. Syaiful Bahri, MAP**

Ketua

2. **Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA**

Sekretaris

3. **Dr. Fajaribu, SE, MSi**

Anggo

1.....

2.....

3.....

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PERNYATAAN**  
**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA**  
**PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN**  
**PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 02 September 2021  
Peneliti,



**HENDRA SUTRISNO MARBUN**  
**NPM : 1920030034**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Hendra Sutrisno Marbun  
NPM : 1920030034**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin berjumlah 68 orang aparatur sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja  
dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATION ROLE OF JOB SATISFACTION AT DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Hendra Sutrisno Marbun**  
**NPM : 1920030034**

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of organizational support and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at the Office of Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all state civil servants at the Office of Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. The sample in this study used a sample of the slovin formula totaling 68 state civil servants at the Office of Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that direct organizational and work environment have a significant effect on employee performance mediated by job satisfaction at the Office of Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.*

*Keywords: Organizational Support, Work Environment, Job Satisfaction and Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, J. Banjarnahor dan L.br.Sinurat yang telah dengan tulus, penuh kasih sayang dan kesabaran memberikan doa dan dukungan.
2. Terima kasih untuk yang teristimewa kepada istri tercinta Mertaria Angela dan anak-anakku Varo, Jevan dan Steve yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta dukungan kepada peneliti selama perkuliahan dan dalam pembuatan tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, MAP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE, MSi selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Bapak Zulaspan Tupti SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
9. Seluruh Dosen di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staf pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis ini.



10. Rekan-rekan mahasiswa program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara angkatan tahun 2019 atas kerjasama dan kebersamaannya selama dalam perkuliahan.

11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, 02 September 2021

Penulis,



**HENDRA SUTRISNO MARBUN**  
**NPM:1920030034**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Dukungan Organisasi .....	17
2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi .....	17
2.1.2.2 Tujuan Dukungan Organisasi .....	19
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi .....	20
2.1.2.4 Indikator Dukungan Organisasi.....	21
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	24
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	26
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	28
2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	34

2.1.4	Kepuasan Kerja .....	37
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	37
2.1.4.2	Jenis-Jenis Kepuasan Kerja .....	39
2.1.4.3	Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	42
2.1.4.4	Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	45
2.2	Kajian Penelitian Yang Relevan .....	49
2.3	Kerangka Konseptual .....	53
2.4	Hipotesis Penelitian.....	58

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1	Pendekatan Penelitian .....	60
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	61
3.3	Populasi dan Sampel .....	61
3.4	Defenisi Operasional .....	63
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	66
3.6	Teknik Analisis Data .....	67

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	76
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	76
4.1.2	Karateristik Responden .....	77
4.1.3	Jawaban Responden .....	81
4.1.4	Analisis Outer Model .....	87
4.1.5	Analisis Inner Model .....	91
4.1.6	Pengujian Hipotesis .....	93
4.2	Pembahasan .....	99

### **BAB 5 PENUTUP**

5.1	Kesimpulan.....	108
5.2	Saran.....	109

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut Tahun 2020 .....	2
Tabel 1.2 Realisasi Perilaku Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut Tahun 2020 .....	3
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Yang Relevan .....	49
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	61
Tabel 3.2 Rincian Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan .	62
Tabel 3.3 Indikator Kinerja .....	64
Tabel 3.4 Indikator Dukungan Organisasi .....	64
Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 3.6 Indikator Kepuasan Kerja .....	65
Tabel 3.7 Definisi Operasional .....	65
Tabel 3.8 Skala Likert .....	67
Tabel 4.1 Skala Likert.....	76
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	78
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan/Kepangkatan.....	80
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	81
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja.....	81
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Dukungan Organisasi.....	83
Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....	84
Tabel 4.11 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	86
Tabel 4.12 Hasil AVE ( <i>Average Variant Extracted</i> ) .....	88
Tabel 4.13 Hasil Cross Loading .....	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas .....	90

Tabel 4.15 Nilai <i>F-Square</i> .....	91
Tabel 4.16 Nilai <i>R-Square</i> .....	93
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i> .....	94
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	96

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	58
Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	68
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja.....	72
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i> .....	94

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Rendahnya kualitas pelayanan publik merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada birokrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan pelayanan publik di era reformasi merupakan harapan seluruh masyarakat, namun dalam perjalanannya ternyata tidak mengalami perubahan yang signifikan. Berbagai tanggapan masyarakat justru cenderung menunjukkan bahwa berbagai jenis pelayanan publik mengalami kemunduran yang sebagian ditandai dengan banyaknya penyimpangan dalam layanan publik tersebut. Sistem dan prosedur pelayanan yang berbelit-belit dan sumber daya manusia yang lamban dalam memberikan pelayanan juga merupakan aspek layanan publik yang banyak disoroti. Instansi pemerintah pada prinsipnya harus

menunjukkan kinerja yang baik agar persepsi masyarakat atas pelayanan publik yang selama ini masih buruk dapat diperbaiki.

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan provinsi di bidang ketersediaan dan distribusi pangan, konsumsi dan keamanan pangan, peternakan dan kesehatan hewan. Kinerja pegawai pada instansi tersebut dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai yang diperoleh pegawai tersebut setiap bulannya. Capaian ini juga yang dijadikan sebagai acuan pembayaran tunjangan tambahan pegawai yang diterima.

**Tabel 1.1 Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut Tahun 2020.**

No	Bulan	Realisasi (%)
1	Januari	91,90
2	Februari	96,04
3	Maret	91,22
4	April	52,22
5	Mei	49,21
6	Juni	98,35
7	Juli	99,19
8	Agustus	99,56
9	September	99,49
10	Oktober	99,83
11	November	99,02
12	Desember	99,24

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut.



**Tabel 1.2 Realisasi Perilaku Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut Tahun 2020.**

No	Bulan	Realisasi (%)
1	Januari	88,03
2	Februari	92,97
3	Maret	83,67
4	April	47,17
5	Mei	37,96
6	Juni	95,31
7	Juli	96,53
8	Agustus	97,19
9	September	97,66
10	Oktober	98,00
11	November	97,86
12	Desember	98,24

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut.

Dari tabel 1.1 data realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan tabel 1.2 Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) yang diperoleh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2020 menunjukkan bahwa SKP maupun PKP pegawai belum pernah 100% terealisasi, bahkan pada bulan April dan Mei mengalami realisasi dibawah 50%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai pada instansi tersebut mengalami penurunan.

Dukungan organisasi terhadap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan juga dinilai masih rendah ditunjukkan dengan kurangnya kepedulian organisasi terhadap kinerja pegawai berupa tidak adanya jaminan karir yang pasti yang diberikan kepada pegawai walaupun memiliki prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sudah lama dengan pendidikan dan golongan pegawai yang sudah memenuhi syarat akan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan. Selanjutnya pada lingkungan kerja terdapat permasalahan kurang harmonisnya hubungan pegawai antar bidang yang dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak kenal satu sama lain, hal ini kemungkinan disebabkan karena

instansi tersebut pada tahun 2018 merupakan gabungan dari Badan Ketahanan Pangan dan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, sehingga beberapa pegawai masih belum saling mengenal. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kerjasama pegawai antar bidang apabila melaksanakan kegiatan. Selanjutnya pada kepuasan kerja pegawai beberapa pegawai merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan pegawai lainnya. Pegawai merasa pada akhirnya nilai kinerja pegawai yang bekerja dengan baik dan kurang baik dinilai sama pada Sasaran Kinerja Pegawai tahunan yang diperoleh dari atasannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk menguji pengaruh antar variabel dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja pegawai yang tidak tercapai.
2. Rendahnya dukungan organisasi berupa jaminan karir pegawai yang tidak pasti.

3. Lingkungan kerja yang tidak harmonis mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal.
4. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai, dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan maupun pegawai lainnya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah di atas terlihat bahwa dukungan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah dukungan organisasi yang dilihat dari pengembangan karir pegawai, lingkungan kerja yang dilihat dari lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja diukur dengan penilaian hasil kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan subjek kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berstatus aparatur sipil negara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang dukungan organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal dukungan organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

## 3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sedangkan menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

(Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sedangkan (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berbeda dengan (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Definisi kinerja menurut (Torang, 2013) “adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2011) “kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

#### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.



Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Sedangkan menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut (Munandar, 2007), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Berbeda dengan (Dessker, 2010) yang mengatakan bahwa penilaian kinerja biasa didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar, dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja

lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut (Gomes, 2012) “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

(Darmadi, 2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan,

rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2016) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan didapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

(Handoko, 2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian, 2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

## 2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

## 3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu : dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan yang sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2010) :

1. Kemampuan teknis, meliputi :
  - a. Pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - b. Kemampuan menggunakan metode.
  - c. Teknik kerja yang digunakan karyawan.
  - d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - e. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.
  - f. Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual, meliputi :
  - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal , meliputi :
  - a. Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - b. Memotivasi karyawan.
  - c. Melakukan negosiasi.
  - d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

## **2.1.2 Dukungan Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. (Maryati, 2014) mendeskripsikan dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut (Danish, Ramzan, & Farid, 2013), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Selanjutnya menurut (Erdogan & Enders, 2007), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

(Rhoades & Eisenberg, 2008) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas diri karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk

berkontribusi dan memberikan performansi terbaiknya pada organisasi/perusahaan.

Menurut (Robbins, 2012), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut (Wayen, 2011) persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Berbeda dengan (Milkovich, Newman, & Gerthat, 2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan tanggung jawab organisasi yang menyatakan komitmen organisasi terhadap karyawan menyangkut penghargaan atas kinerjanya baik berupa penghargaan langsung atau pengakuan personal. (Dawley, Jeffrey, & Neil, 2010) mendefinisikan dukungan organisasi merupakan tanggapan pembentukan nilai organisasi sebagai kontribusi yang diberikan oleh perusahaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan pada prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Penerapan dukungan organisasi ditunjukkan berupa kepedulian terhadap kesejahteraan melalui kontribusi perusahaan berupa insentif (*reward*), gaji, dan promosi serta dukungan organisasi ditunjukkan melalui partisipasi dalam



pengambilan keputusan, keadilan dalam pemberian imbalan, otonomi, dan rasa aman dalam bekerja sebagai kebutuhan emosional dari karyawan

Dari beberapa uraian di atas, dapat dirangkum bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan Dukungan Organisasi**

Menurut (Moehariono, 2012) pada prinsipnya, dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukkan komitmen perusahaan kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi seperti promosi, peningkatan gaji, pelatihan, bantuan perusahaan akan diinterpretasikan oleh para karyawan, sehingga dukungan organisasi dikembalikan karyawan dalam bentuk kepercayaan dan kualitas hubungan mereka dengan perusahaan dengan berusaha mengembangkan berbagai macam perilaku yang positif.

(Rhoades & Eisenberg, 2008) berpendapat bahwa apabila karyawan merasakan organisasi benar-benar tertarik dengan kesejahteraan mereka dan memiliki motivasi untuk berbagi keuntungan maka kepercayaan terhadap organisasi akan muncul. Karyawan juga akan menjadi lebih bekerja keras karena mereka menginginkan organisasi untuk sukses. Pada saat-saat krisis, dukungan organisasi mungkin akan sangat ampuh dalam hal mempertahankan atau meningkatkan hasil individual maupun hasil organisasi. Karyawan atau individu dalam organisasi akan mengembangkan suatu keyakinan menyeluruh untuk menentukan persepsi dukungan organisasi dalam memberi reward atas usaha dan

kinerja mereka, dan juga pemenuhan kebutuhan karyawan dari sisi emosional seperti kebutuhan akan pujian dan penghargaan. Hal ini merupakan inti dari dukungan organisasional. Menurutnya persepsi terhadap dukungan organisasi bergantung pada beberapa proses attributional yang digunakan untuk menunjukkan komitmen yang dilakukan oleh pihak organisasi dalam suatu hubungan sosial.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi**

Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberg, 2008). Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut ditangkap sebagai stimulus, kemudian diorganisasikan dalam proses kognitif dan diinterpretasikan oleh karyawan yang berupa persepsi dukungan organisasi. Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Bentuk dukungan organisasi salah satunya yaitu penghargaan atau *reward*. *Reward* adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi (Nitisusastro & Mulyadi, 2012).

Sedangkan menurut (Simamora, 2014) faktor penyebab persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) yaitu :

1. Keadilan prosedural meliputi bagaimana menentukan strategi untuk mendistribusikan sumber daya diantara karyawan.
2. Dukungan atasan sangat mempengaruhi kontribusi karyawan. Karena jika atasan meberikan arahan dan melakukan penilaian kinerja bawahan, maka karyawan akan memiliki pesepsi bahwa atasan memberikan dukungan organisasi.
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Dukungan Organisasi**

Indikator dukungan organisasi menurut (Rhoades & Eisenberg, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan : perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* atas pencapaian kerja karyawan.
2. Pengembangan : perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
3. Kondisi Kerja : mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
4. Kesejahteraan karyawan : perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator dukungan organisasi, ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut :

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

### 3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- 3) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 4) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu : tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan

bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*).

- 5) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian secara operasional dukungan organisasi merupakan suatu cara perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut (Siagian, 2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Robbins, 2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-

unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

(Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2010), lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berbeda dengan (Nawawi, 2010) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

(Sofyandi, 2008) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. (Sunyoto, 2013) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Menurut (Basuki & Susilowati, 2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

(Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola

komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (Nitisemito, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.



- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

(Sedarmayanti, 2016) menjelaskan secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b. Hubungan antar pegawai.
- c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

### **2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperlambat kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya

suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. (Sedarmayanti, 2016) menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja.

#### 10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja, tidak saja aspek keamanan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut (Sudaryono, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

#### 5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

#### 7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per-pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

#### 8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi.

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (satpam).

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.



Menurut (Jerry, Tjoe, & Naga, 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2010) terdiri dari :

1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga

mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

## 2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

## 3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2012) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

### 1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan

langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- b. Fasilitas alat kerja seorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
- c. Fasilitas perlengkapan kerja. Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
- d. Fasilitas sosial. Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- e. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda dan mesin hitung.

## 2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara

pimpinan dan sesama karyawan. Sedangkan menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Luthans, 2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian (Abddurahmat, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Dalam penelitian (Richard, 2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja

yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

(Mathis & Jackson, 2002) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan (Wagner & Hollenbeck, 2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Berbeda dengan (Bangun, 2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

## 2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

## 3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

(Umar, 2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat digolongkan adalah kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya dan kepuasan kerja dengan turnover.

Kepuasan kerja menurut (Luthans, 2016) terbagi ke dalam lima aspek yang terdiri dari :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

## 5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

Menurut (Bangun, 2012) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memiliki 3 komponen, yaitu:

### 1. *Value*

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

### 2. *Importance of Value*

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

### 3. *Perception*

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

## **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

### 1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.



## 2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

## 3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

## 4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

## 5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Richard & Robert, 2012) yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja

dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

## 2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan.

## 3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

## 4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

## 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

## 6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

## 7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah terdiri dari :

### 1. Kepuasan dengan gaji.

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

### 2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

### 3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Menurut (Schermerhorn, 2013) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

2. Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

#### 4. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

#### 5. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

## 2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

**Tabel 2.1 Kajian Penelitian yang Relevan**

No	Judul Penelitian	Pengarang dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di Kota Medan	Adhan M, Jufrizen J, Prayogi MA, & Siswadi Y (2020)	Kepuasan Kerja dan Kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja dosen.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Depart. Grasberg	Aruan QS & Fakhri M (2015)	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
3	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara	Astuti R & Iverizkinawati I (2018)	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

4	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Medan	Bahagia R, Pratami LP & Tommy R (2018)	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organization Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi	Defrionaldo & Rivai HA (2019)	Dukungan Organisasi, Persepsi Keadilan Organisasional, Kinerja, Perilaku Organisasi	Semakin baik penerapan dukungan organisasi, peningkatan persepsi keadilan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan memunculkan OCB
6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Managemen Sebagai Variabel Intevening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya	Ilmaniar H & Djastuti I (2018)	Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Kinerja, Knowledge Management	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge management dan kinerja pegawai. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap manajemen pengetahuan tetapi berpengaruh kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Knowledge management terbukti mampu sebagai mediasi hubungan antara budaya organisasi, dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
7	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia	Jerry LM, Tjoe TF & Naga (2012)	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan



8	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Jufrizen J (2016)	Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja	Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan
9	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Muis MR, Jufrizen J & Fahmi M (2018)	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
10	Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana	Puspita DR (2011)	Motivasi Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja
11	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Putra IDPGW, Sintaasih DK & Putra MS (2016)	Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Dukungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional
12	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Perkumpulan Amal Bakti 4	Rasyid MA & Tanjung H (2020)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja	Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja
13	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara	Riantoko R, Sudibya GA & Sintaasih DK (2017)	Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja	Dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja

14	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Saputra AT, Bagia LW & Yulianthini NY (2016).	Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Kinerja	Kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja
15	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Siagian TS & Khair H (2018).	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
16	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Sinambela E, & Tanjung H (2018)	Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
17	Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Syahputra I & Jufrizen J (2019)	Dilkat, Promosi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Dilkat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
18	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai	Tanjung, H (2019)	Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pegawai	Kerlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai
19	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia	Wibowo M, Musadieg MA & Nurtjahjono, GE (2014)	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## **2.3 Kerangka Konseptual**

### **2.3.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja**

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerjasama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko, Sudibya, & Sintaasih, 2017), (Defrionaldo & Rivai, 2019), (Muis et al., 2018) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak,

instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri dan hubungan kerja. (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, dengan gaji yang diperoleh dan rekan kerja yang baik, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **2.3.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dukungan organisasional yang diukur dengan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan telah dikelola dengan baik oleh vendor sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penilaian karyawan komunikasi yang terbuka dan tersedianya pelatihan menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja (Putra, Sintaasih, & Putra, 2016).

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka dalam keadaan sulit.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik (Wibowo, Musadieq, & Nurtjahjono, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang diperhatikan dalam pengelolaan lingkungan kerja terutama di sektor jasa. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan bisa bekerja dengan baik karena fasilitas serta kontribusi perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman memicu semangat kerja karyawan bertambah dan membuat karyawan bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang terjadi di perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko et al., 2017), (Defrionaldo & Rivai, 2019), (Muis et al., 2018) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

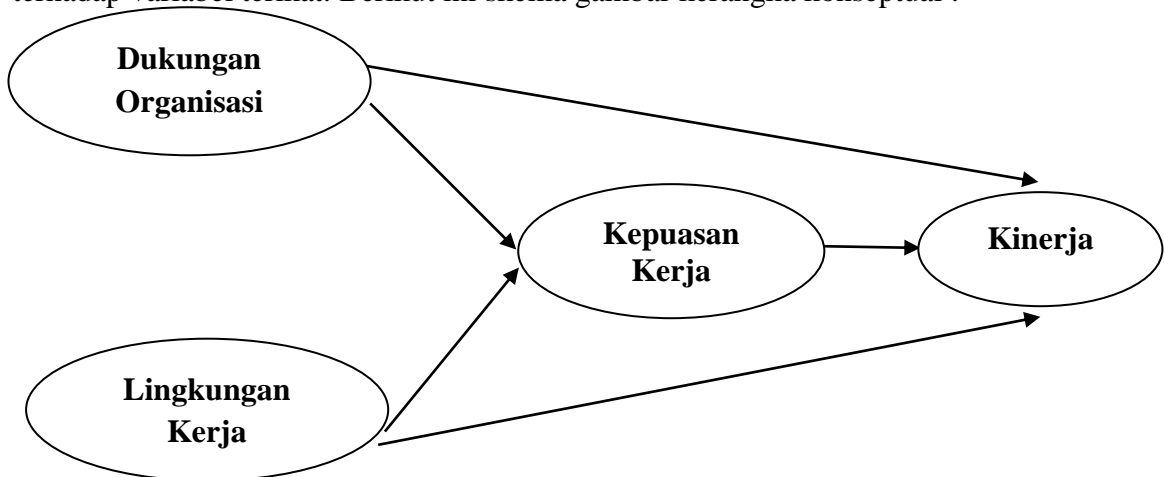
### **2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja pun juga semakin membaik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.



2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018a) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, sedangkan metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang dukungan organisasi, lingkungan kerja serta variabel *intervening* adalah kepuasan kerja.

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Jend. Gatot Subroto Km.7 No.255 Medan.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				Sept 2021
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pengajuan Judul				■																					
2	Pra Riset					■																				
3	Penyusunan Proposal						■	■	■																	
4	Seminar Proposal									■																
5	Pengumpulan data										■	■	■	■	■	■	■									
6	Penulisan laporan														■	■	■	■	■	■	■					
7	Seminar Hasil																					■				
8	Penyelesaian laporan																						■	■	■	
9	Sidang meja hijau																									■

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil Negara yang

bertugas pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sejumlah 210 orang.

**Tabel.3.2 Rincian Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.**

No	NAMA BAGIAN	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	50	16
2	Peternakan	20	7
3	Kesehatan Hewan	13	4
4	Konsumsi dan Keamanan Pangan	20	7
5	Ketersediaan dan Distribusi Pangan	22	7
6	Inseminasi Buatan	15	5
7	BPMKP	16	5
8	Kesmavet	12	4
9	Klinik	10	3
10	BPMPT	13	4
11	Pembibitan Lobusona	9	3
12	Pembibitan Sihitang	10	3
	<b>Jumlah</b>	<b>210</b>	<b>68</b>

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Prov. Sumatera Utara

### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.1)^2} = 67,74$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan cara membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang tidak saling tumpang tindih dan kemudian mengambil secara acak dari setiap kelompok itu.

### 3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018a) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari

sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

**Tabel 3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator	No Item
1	Kuantitas kerja	1,2
2	Kualitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya di andalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

### 2. Dukungan Organisasi (X1)

Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

**Tabel 3.4 Indikator Dukungan Organisasi**

No	Indikator	No Item
1	Keadilan	1,2
2	Dukungan atasan	3,4
3	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	5,6

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

### 3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

**Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator	No Item
1	Suasana kerja	1,2
2	Hubungan karyawan	3,4
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan	5,6

Sumber: (Nitisemito, 2010)

#### 4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

**Tabel 3.6 Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator	No item
1	Kepuasan dengan gaji	1,2
2	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri	3,4
3	Kepuasan dengan promosi	5,6
4	Kepuasan dengan sikap atasan	7,8
5	Kepuasan dengan rekan kerja	9,10

Sumber: (Robbins, 2010)

Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.7 Definisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item	Pengukuran
1	<i>Kinerja Pegawai</i> (Y)	Hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan	1. <i>Kuantitas Kerja</i> 2. <i>Kualitas Kerja</i> 3. <i>Dapat tidaknya diandalkan</i> 4. <i>Sikap</i> Sumber : (Mangkunegara 2014)	1,2 3,4 5,6 7,8	Skala likret
2	Dukungan Organisasi (X1)	Kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi	1. <i>Keadilan</i> 2. <i>Dukungan atasan</i> 3. <i>Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan</i> Sumber: (Mangkunegara, 2014)	1,2 3,4 5,6	Skala likret

3	Lingkungan Kerja (X2)	Segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Suasana kerja</i></li> <li>2. <i>Hubungan karyawan</i></li> <li>3. <i>Tersedianya fasilitas karyawan</i></li> </ol> <p>Sumber: (Nitisemito, 2010)</p>	1,2 3,4 5,6	Skala likret
4	Kepuasan Kerja (Z)	Perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Kepuasan dengan gaji</i></li> <li>2. <i>Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri</i></li> <li>3. <i>Kepuasan dengan promosi</i></li> <li>4. <i>Kepuasan dengan sikap atasan</i></li> <li>5. <i>Kepuasan dengan rekan kerja</i></li> </ol> <p><b>Sumber:</b> (Robbins, 2010)</p>	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala likret

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok



orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan analisis outer model.

### 3.6 Teknik Analisis Data

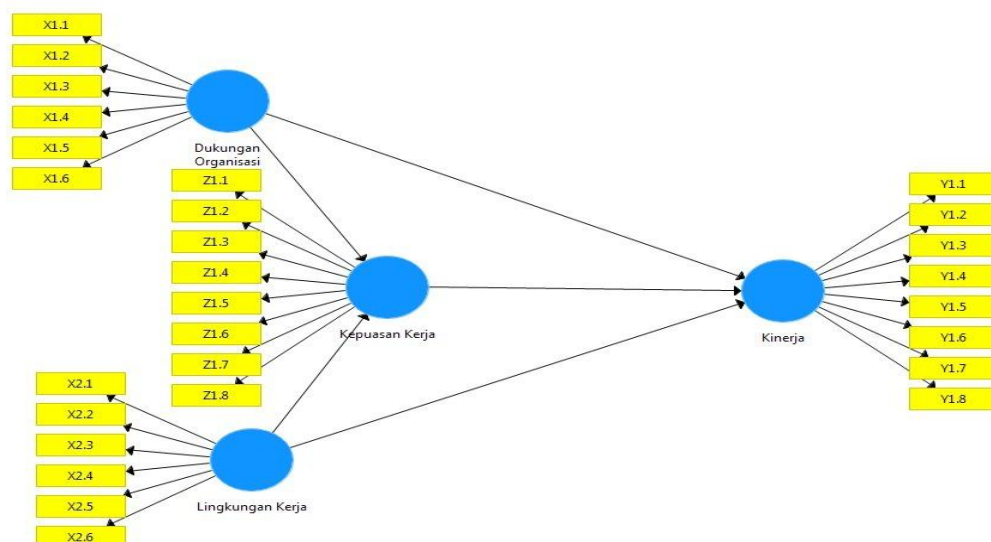
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk

melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent

validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut : kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut :

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### **3.6.1 Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### 3.6.2 Analisis Inner Model

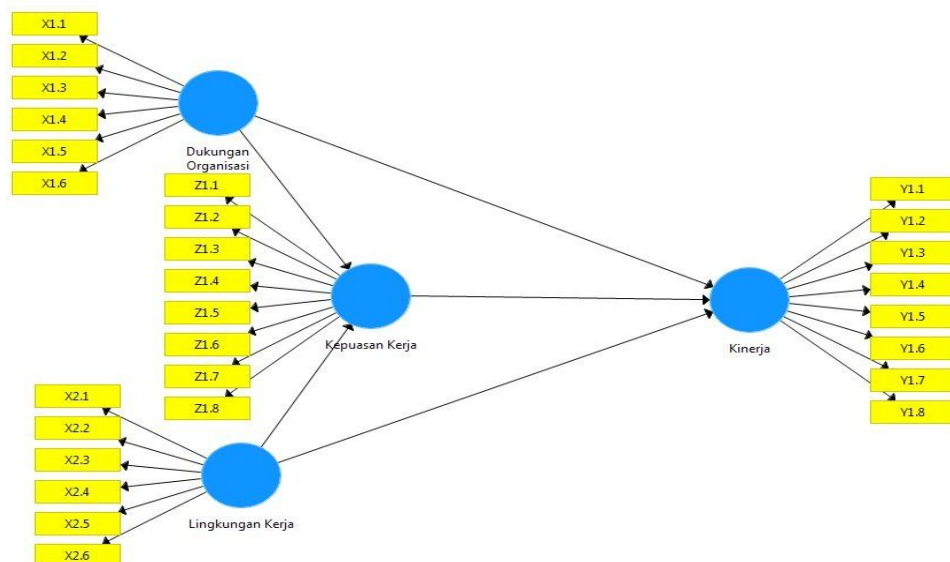
Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apanilai nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika  $t\text{-statistik} > 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

### 3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja**

Adapun persamaan yang dibangun dari diagram alur diatas adalah persamaan inner model (model struktural), menyatakan hubungan kausalitas

untuk menguji hipotesis. Model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta$$

$$\eta_2 = \beta_1\xi_3 + \beta_1\xi_4 + \zeta$$

keterangan :

$\eta_1$  = Eta, konstruk laten endogen (Kepuasan Kerja)

$\eta_2$  = Eta, konstruk laten endogen (Kinerja)

$\gamma_1$  = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen  
(Dukungan Organisasi)

$\gamma_2$  = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen  
(Lingkungan Kerja)

$\xi_1$  = Ksi, konstruk latent eksogen (Dukungan Organisasi)

$\xi_2$  = Ksi, konstruk latent eksogen (Lingkungan Kerja)

$\xi_3$  = Ksi, konstruk latent endogen (Kepuasan Kerja)

$\xi_4$  = Ksi, konstruk latent endogen (Kinerja)

$\beta_1$  = Beta, koefisien pengaruh konstruk endogen (Kepuasan Kerja) terhadap  
endogen (Kinerja)

$\zeta$  = Zeta, pengaruh faktor lain terhadap variabel endogen (Kinerja)

### 3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai

R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latari, 2015).

### 1. *R-Square Test*

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square ( $r^2$ ) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latari, 2015).

### 2. *Q-Square Test*

*Q-square test* dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latari, 2015) :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$



Keterangan :

$R_1^2$   $R_2^2$  ...  $R_p^2$  : R-square variabel endogen dalam model. Interpretasi  $Q^2$  sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan  $R^2$  pada regresi).

$Q^2$  : koefisien determinasi total pada analisis jalur

### 3. *Path Coefficient Test*

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 (Urbach & Ahlemann, 2010). Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050 (Urbach & Ahlemann, 2010)

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel dukungan organisasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 68 orang aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, akan tetapi angket yang disebarkan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 63. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

**Tabel 4.1 Skala Likert**

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel 4.1 diatas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 63 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	32	50,79
Wanita	31	49,21
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 32 orang atau 50,79%, perempuan sebanyak 31 orang atau 49,21%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

#### 4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Usia:</b>		
<30 tahun	14	22,22
30-39 tahun	24	38,10
40-49 tahun	22	34,92
>50 tahun	3	4,76
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 14 orang atau 22,22%, usia antara 30-39 tahun yaitu 24 orang atau 38,10%, usia antara 40-50 tahun yaitu 22 orang atau 34,92%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 4,76%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 24 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

#### 4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMU	9	14,29
Diploma-3	6	9,52
S1	43	68,25
S2	5	7,94
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan SMU sebanyak 9 orang atau 14,29%, Diploma-3 sebanyak 6 orang atau 9,52%, tamatan S1 sebanyak 43 orang atau 68,25%, tamatan S2 yaitu 5 orang atau 7,94%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 43 orang, dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

#### 4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5 Tahun	6	9,52
6-10 Tahun	9	14,29
11-15 Tahun	16	25,40
16-20 Tahun	21	33,33
>20 Tahun	11	17,46
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (33,33%) dan 11-15 tahun (25,40%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera

Utara mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### 4.1.2.5 Golongan/Kepangkatan Pegawai

Tingkat persentase golongan/kepangkatan responden dapat dilihat dari table berikut :

**Tabel 4.6 Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan/Kepangkatan**

<b>Golongan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
I	0	0
II	13	20,63
III	36	57,14
IV	14	22,23
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pangkat/golongan III sebanyak 36 orang (57,14%) dan pangkat/golongan IV sebanyak 14 orang (22,23%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mayoritas telah memiliki golongan kepangkatan yang cukup dan telah memenuhi persyaratan untuk dapat dipromosikan. Dukungan organisasi dalam hal ini akan meningkatkan kepuasan pegawai dan pada akhirnya kinerja pegawai akan meningkat.

#### 4.1.2.6 Status Pernikahan

Tingkat persentase golongan/kepangkatan responden dapat dilihat dari tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	55	87,30
Belum Menikah	8	12,70
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 55 orang (87,30%) dan yang masih status lajang sebanyak 8 orang (12,70%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor di luar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	16	25.4	35	55.6	12	19.0	0	0	0	0	63	100%
2	16	25.4	36	57.1	9	14.3	2	3,2	0	0	63	100%
3	15	23.8	42	66.7	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
4	18	28.6	34	54.0	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
5	21	33.3	36	57.1	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
6	26	41.3	24	38.1	9	14.3	4	6.3	0	0	63	100%
7	22	34.9	30	47.6	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
8	17	27.0	41	65.1	5	7.9	0	0	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.6%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57.1%.
3. Jawaban responden tentang dapat mencapai target kerja yang ditetapkan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 66,7%.
4. Jawaban responden tentang memiliki insentif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 54.0%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 41,3%.



7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 47,6%.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 65,1%.

#### 4.1.3.2 Dukungan Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Dukungan Organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X1)**

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	19	30.2	27	42.9	17	27.0	0	0	0	0	63	100%
2	11	17.5	43	68.3	8	12.7	0	0	1	1.6	63	100%
3	16	25.4	34	54.0	11	17.5	2	3.2	0	0	63	100%
4	18	28.6	34	54.0	10	15.9	1	1.6	0	0	63	100%
5	16	25.4	37	58.7	10	15.9	0	0	0	0	63	100%
6	21	33.3	36	57.1	5	7.9	1	1.6	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 42,9%.
2. Jawaban responden tentang pembagian tugas yang dilakukan sudah adil, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 68,3%.

3. Jawaban responden tentang atasan memberikan arahan terhadap tugas yang harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54.0%.
4. Jawaban responden tentang atasan selalu memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54.0%.
5. Jawaban responden tentang memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 58,7%.
6. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah selesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.

#### 4.1.3.3 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	18	28.6	32	50.8	13	20.6		0	0	0	63	100%
2	15	23.8	41	65.1	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%
3	21	33.3	28	44.4	13	20.6	1	1.6	0	0	63	100%
4	19	30.2	37	58.7	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%
5	12	19.0	36	57.1	13	20.6	1	1.6	0	0	63	100%
6	12	30.2	37	58.7	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.10 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 50,8%.
2. Jawaban responden tentang suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 65,1%.
3. Jawaban responden tentang hubungan antara sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 44,4%.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 58,7%.
5. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara diberikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%.

#### 4.1.3.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	19	30.2	35	55.6	9	14.3	0	0	0	0	63	100%
2	21	33.3	29	46.0	9	14.3	4	6.3	0	0	63	100%
3	15	23.8	42	66.7	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
4	18	28.6	34	54.0	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
5	21	33.3	36	57.1	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
6	16	25.4	35	55.6	12	19.0	0	0	0	0	63	100%
7	49	77.8	14	22.2	0	0	0	0	0	0	63	100%
8	39	61.9	4	38.1	0	0	0	0	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.11 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja direspon baik oleh atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0%.
3. Jawaban responden tentang instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 66,7%.

4. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54,0%.
5. Jawaban responden tentang atasan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang sikap atasan kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%.
7. Jawaban responden tentang rekan kerja menyenangkan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 77,8%.
8. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 61,9%.

#### **4.1.4 Analisis Outer Model**

##### **4.1.4.1 Uji Validitas**

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali &

Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 3.9 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)**

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Dukungan Organisasi (X1)	0.649	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.659	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.553	Valid
Kinerja (Y)	0.624	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 3.13.

Tabel 4.13 Hasil *Cross Loading*

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
<b>Dukungan Organisasi (X1)</b>						
1.	X1.1	0.737	0.586	0.625	0.654	Valid
2.	X1.2	0.760	0.527	0.512	0.604	Valid
3.	X1.3	0.775	0.525	0.551	0.708	Valid
4.	X1.4	0.727	0.649	0.704	0.700	Valid
5.	X1.5	0.920	0.817	0.776	0.808	Valid
6.	X1.6	0.895	0.680	0.639	0.745	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>						
1.	X2.1	0.628	0.826	0.768	0.675	Valid
2.	X2.2	0.648	0.871	0.767	0.695	Valid
3.	X2.3	0.594	0.674	0.522	0.520	Valid
4.	X2.4	0.719	0.848	0.779	0.779	Valid
5.	X2.5	0.651	0.821	0.673	0.645	Valid
6.	X2.6	0.626	0.816	0.778	0.688	Valid
<b>Kepuasan Kerja(Z)</b>						
1.	Z1.1	0.626	0.816	0.778	0.688	Valid
2.	Z1.2	0.460	0.654	0.660	0.519	Valid
3.	Z1.3	0.729	0.764	0.872	0.857	Valid
4.	Z1.4	0.609	0.620	0.800	0.790	Valid
5.	Z1.5	0.678	0.764	0.855	0.837	Valid
6.	Z1.6	0.702	0.666	0.830	0.812	Valid
7.	Z1.7	-0.022	-0.049	0.083	0.098	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>						
1.	Y1.1	0.702	0.666	0.830	0.812	Valid
2.	Y1.2	0.782	0.566	0.559	0.708	Valid
3.	Y1.3	0.729	0.764	0.872	0.857	Valid
4.	Y1.4	0.609	0.620	0.800	0.790	Valid
5.	Y1.5	0.678	0.762	0.855	0.837	Valid
6.	Y1.6	0.560	0.709	0.710	0.726	Valid
7.	Y1.7	0.754	0.616	0.702	0.822	Valid
8.	Y1.8	0.762	0.511	0.591	0.755	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat

dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

#### 4.1.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Dukungan Organisasi (X1)	<b>0.890</b>	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	<b>0.895</b>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	<b>0.913</b>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	<b>0.837</b>	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.



#### 4.1.5 Uji Inner Model

##### 4.1.5.1 Uji $F^2$ ( *Size Effect / F-Square* )

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $F^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

**Tabel 4.15 Nilai *F-Square***

Variabel	<i>F-Square</i>
Dukungan Organisasi → Kinerja	0,598
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,354
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,825
Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja	0,247
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,693
Dukungan Organisasi → Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja	0,204
Lingkungan Kerja → Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja	0,572

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh Dukungan organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,598 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,354 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

3. Pengaruh kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
4. Pengaruh dukungan organisasi ( $X1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,247 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
5. Pengaruh lingkungan kerja ( $X2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,693 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
6. Pengaruh dukungan organisasi ( $X1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dimediasi oleh kepuasan kerja ( $Z$ ) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,204 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
7. Pengaruh lingkungan kerja ( $X2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dimediasi oleh kepuasan kerja ( $Z$ ) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,572 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

#### 4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji R-Square**

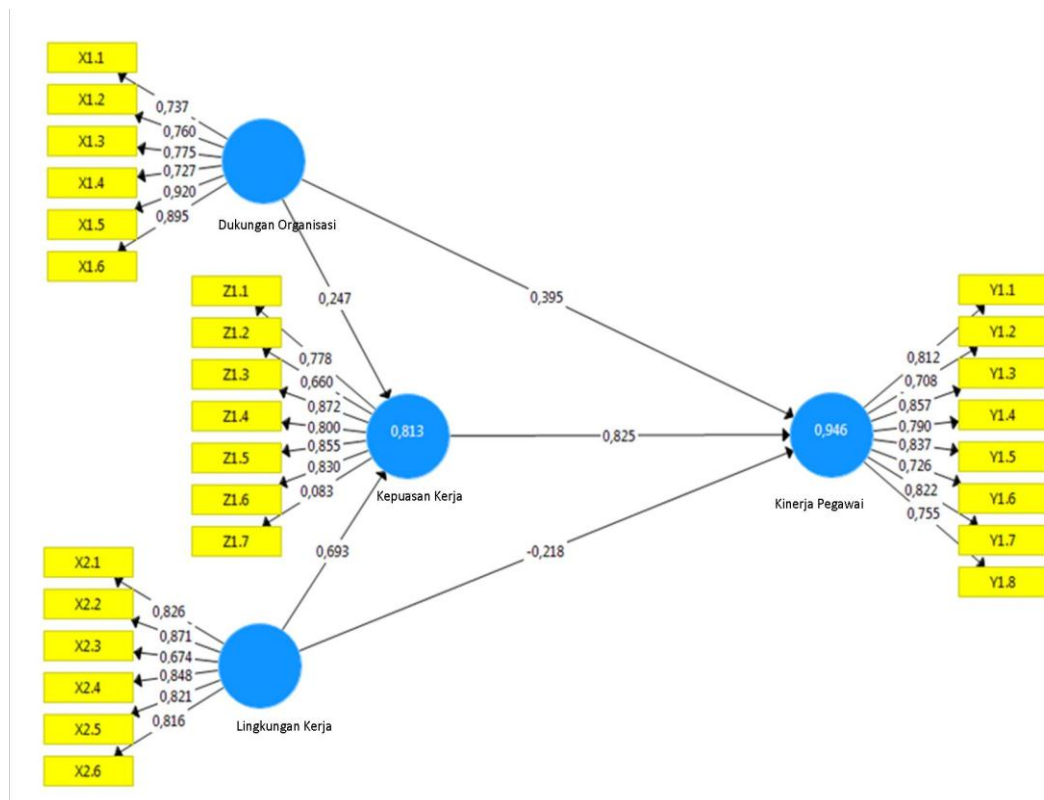
	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Y</b>	0.946	0.943

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.17 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,946 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 94,6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.1.6 Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 4.1**  
**Path Coefficient**

#### 4.1.5.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4.17 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
Dukungan Organisasi → Kinerja	0,395	0,391	0,062	6,400	<b>0.000</b>
Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja	0,247	0,277	0,107	2,314	<b>0.021</b>
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,218	0,207	0,074	2,965	<b>0.003</b>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,693	0,659	0,110	6,280	<b>0.000</b>
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,825	0,815	0,076	10,886	<b>0.000</b>

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,395. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,247. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,021 < 0,05$ , berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,218. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,003 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,693. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,825. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.1.5.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18** *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.204	0.226	0.090	2,277	<b>0.023</b>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.572	0.536	0.101	5,636	<b>0.000</b>

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,204. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,023 < 0,05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,572. Pengaruh tersebut mempunyai

nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

## **4.2 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **4.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,395. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,400, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,400 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Semakin baiknya dukungan yang diberikan kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara kepada pegawai maka pegawai

akan berusaha untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.

Dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja anggota, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai, dimana penghargaan oleh organisasi dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, memperoleh informasi secara mudah, serta beberapa hal lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerjasama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko et al., 2017), (Defrionaldo & Rivai, 2019), (Muis et al., 2018) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



#### 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,218. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,96, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,965 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak,

instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,825. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,886, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,886 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat. Pegawai

merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan pegawai dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka pegawai akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Saputra et al., 2016), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan

koefisien jalur sebesar 0,247. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,021 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,316, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,316 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi dukungan yang diberikan kepada pegawai disertai jaminan karir pegawai yang didukung dengan baik oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara maka pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi.

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa pegawai membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama mengalami kesulitan.

Dukungan organisasional yang diukur dengan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan telah dikelola dengan baik oleh vendor sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penilaian karyawan komunikasi yang terbuka dan tersedianya pelatihan menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### 4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,693. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,280, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,280 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai.

Lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,204. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,023 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,277, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,277 > 1,96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya dukungan organisasi yang diberikan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara terhadap pegawai, maka pegawai akan merasa lebih puas dengan apa yang dikerjakannya. Meningkatnya faktor kepuasan pegawai menghasilkan pegawai akan lebih lebih giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang diperhatikan dalam pengelolaan lingkungan kerja terutama pada sebuah instansi pemerintah.

Pegawai yang merasakan dukungan organisasi akan bisa bekerja dengan baik karena fasilitas serta kontribusi perusahaan yang membuat pegawai merasa nyaman dan aman memicu semangat kerja pegawai bertambah dan membuat pegawai bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang terjadi di perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan sehingga pegawai akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko et al., 2017), (Defrionaldo & Rivai, 2019), Muis et al., 2018) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,572. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,636, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,636 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Dengan demikian maka pegawai akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka



kepuasan kerja pun juga semakin membaik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara” adalah sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Kepada Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara agar :
  - Memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan yang lebih tinggi, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
  - Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna terciptanya hubungan yang harmonis baik antar pegawai maupun terhadap pimpinan.
  - Memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan reward atas pencapaian kerjanya.
2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abddurahmat, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 17–32.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azwar, S. (2004). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, B., & Susilowati, I. (2005). Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, 1(1), 31–47.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Farid, A. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self Monitoring. *Advances In Economic and Business*, 1(4), 312–317.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dawley, D., Jeffrey, D. H., & Neil, S. B. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257.

- Defrionaldo, & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizationa; Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544–561.
- Dessker, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Managemen Sebagai Variabel Intevening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(3), 1–15.
- Jerry, L. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerthat, B. (2014). *Compensation*. New York: McGraww-Hill.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, M. (2007). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja*. Yogyakarta: BPEE.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisusastro, & Mulyadi. (2012). *Perlikasi Konsumen Dalam Perspektif Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.

- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Jejak.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Putra, I. D. P. G. W., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT X). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(10), 3531–3560.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riantoko, R., Sudibya, G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Udayana*, 6(3), 1–15.
- Richard, D. L. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Richard, L. H., & Robert, C. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, S. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta.: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial*,



*Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.

- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. SUN.
- Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal Of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5–40.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wayen, M. R. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–9.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.

# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Hendra Sutrisno Marbun memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

- No. Responden : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SMU  D3  S1  S2  S3
- Lama Bekerja :  1-5 tahun  6-10 tahun  
 11-15 tahun  16-20 tahun  
 Lebih dari 20 Tahun
- Usia :  <30 tahun  30-39 tahun  
 40-50 tahun  > 50 tahun
- Golongan :  I  II  III  IV
- Status Perkawinan :  Menikah  Belum Menikah

**Kinerja (Y)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara					
4	Saya memiliki insifatif yang kuat					
<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Sikap</b>						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

**Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Keadilan</b>						
1	Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja					
2	Pembagian tugas yang dilakukan kepada saya sudah adil					
<b>Dukungan Atasan</b>						
3	Atasan memberikan arahan terhadap tugas yang harus diselesaikan					
4	Atasan selalu memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
<b>Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan</b>						
5	Saya memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi saya					
6	Saya diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan					

**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Suasana Kerja</b>						
1	Suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan					
2	Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi					
<b>Hubungan Pegawai</b>						
3	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kantor					
4	Saya beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
<b>Tersedianya Fasilitas Bagi Pegawai</b>						
5	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup lengkap dan memadai					
6	Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan.					

### Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri</b>						
1	Saya merasa puas atas hasil kerja saya					
2	Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan dan rekan kerja					
<b>Kepuasan dengan promosi</b>						
3	Instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja					
4	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir					
<b>Kepuasan dengan sikap atasan</b>						
5	Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya					
6	Sikap atasan yang ramah kepada saya dapat mencairkan suasana ruangan kerja					
<b>Kepuasan dengan rekan kerja</b>						
7	Rekan kerja saya di kantor menyenangkan					
8	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	5	5	5
5	3	2	2	3	3
4	3	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4
3	4	5	5	4	3
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	5
3	5	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	4	3	5	5	4
4	5	4	4	4	5
3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
5	4	3	4	4	5
3	4	5	3	3	3
4	5	4	5	5	5
4	3	3	3	3	4
3	3	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5
3	5	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5



3	1	2	5	3	2
3	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4
4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4
5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5
4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5
3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	4	5	4	4	4
3	4	4	5	3	5
4	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4
3	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	4
5	4	4	4	5	3
5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
5	4	3	3	4	5
5	4	4	5	4	5
3	3	2	3	3	3
3	4	3	4	4	4
4	3	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4
4	3	5	5	4	4
3	2	4	4	3	5
4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	3	5
3	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	4

5	5	4	4	4	5
5	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	2	4
4	4	5	2	2	4
5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4
5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	3	5

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	3	3	3	5	5
4	4	4	3	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	5	5
4	4	4	4	4	3	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5
3	4	4	5	3	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5
3	5	3	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
3	3	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	3	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	3	4	4	4	4	4
5	2	3	4	3	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	5	5
4	5	4	5	5	3	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5

5	5	4	4	5	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	4	4	5	4
3	4	4	3	4	3	5	4
4	5	4	4	4	3	5	4
3	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	2	4	5	4	4	5	4
5	2	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	3	5	4
4	3	4	3	4	3	5	4
4	2	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	3	4	3	5
5	4	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	3	3	3	4	3	5
4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	4	4
4	5	3	4	3	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4
3	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5

4	2	4	4	5	5	3	3
4	4	4	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	2	5	4
4	4	4	5	4	2	5	4
4	5	5	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	5	4	2	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4

### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X14	X1.5	X1.6
N	Valid	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	27.0	27.0	27.0
	S	27	42.9	42.9	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	8	12.7	12.7	14.3
	S	43	68.3	68.3	82.5
	SS	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	11	17.5	17.5	20.6
	S	34	54.0	54.0	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	10	15.9	15.9	17.5
	S	34	54.0	54.0	71.4
	SS	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	15.9	15.9	15.9
	S	37	58.7	58.7	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	



### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	5	7.9	7.9	9.5
	S	36	57.1	57.1	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	20.6	20.6	20.6
	S	32	50.8	50.8	71.4
	SS	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	6	9.5	9.5	11.1
	S	41	65.1	65.1	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	13	20.6	20.6	22.2
	S	28	44.4	44.4	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	6	9.5	9.5	11.1
	S	37	58.7	58.7	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	13	20.6	20.6	23.8
	S	36	57.1	57.1	81.0
	SS	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.3	14.3	14.3
	S	35	55.6	55.6	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

[DataSet2]

### Statistics

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.3	14.3	14.3
	S	35	55.6	55.6	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	KS	9	14.3	14.3	20.6
	S	29	46.0	46.0	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.5	9.5	9.5
	S	42	66.7	66.7	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	17.5	17.5	17.5
	S	34	54.0	54.0	71.4
	SS	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.5	9.5	9.5
	S	36	57.1	57.1	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	19.0	19.0	19.0
	S	35	55.6	55.6	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	22.2	22.2	22.2
	SS	49	77.8	77.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	38.1	38.1	38.1
	SS	39	61.9	61.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	19.0	19.0	19.0
	S	35	55.6	55.6	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	9	14.3	14.3	17.5
	S	36	57.1	57.1	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.5	9.5	9.5
	S	42	66.7	66.7	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	17.5	17.5	17.5
	S	34	54.0	54.0	71.4
	SS	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.5	9.5	9.5
	S	36	57.1	57.1	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	KS	9	14.3	14.3	20.6
	S	24	38.1	38.1	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	17.5	17.5	17.5
	S	30	47.6	47.6	65.1
	SS	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.9	7.9	7.9
	S	41	65.1	65.1	73.0
	SS	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## BIODATA PENELITI



Peneliti lahir di Pangururan – Samosir pada tanggal 21 Agustus 1984, merupakan anak kandung dari Jaingot Banjarnahor, SP dan Linda Sinurat, SPd dan merupakan anak kedua dari lima bersaudara.

Peneliti memulai pendidikan Sekolah Dasar di SD 173741 Pangururan pada tahun 1989, kemudian dilanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Budi Mulia Pangururan pada tahun 1995, dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMU 1 Pangururan pada tahun 1998. Pada tahun 2001 peneliti melanjutkan pendidikan program sarjana (S1) di Institut Pertanian Bogor Jurusan Kedokteran Hewan dan memperoleh gelar Sarjana Kedokteran Hewan pada tahun 2006. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan profesi dokter hewan di Institut Pertanian Bogor dan memperoleh gelar Dokter Hewan pada tahun 2008. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S2) Program Studi Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2019 dan lulus pada tanggal 02 September 2021.

Peneliti saat ini bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.