

PENGARUH MOTIVASI DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN PANGANDARAN

Kusuma Agdhi Rahwana, M.M*

Arga Sutrisna, M.M

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

*agdhikusuma@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of motivation and welfare programs on employee satisfactory at the Department of Agriculture Pangandaran Regency.

BSTRACT The research method used in this research is explanatory research` The use of this method because researchers not only describe the empirical facts encountered in the field, but also intends to analyze and explain the influence among variables. Data collection was obtained through interviews, questionnaires and literature study. Population in this research is civil servant at the Department of Agricultural Pangandaran Regency.

Data analysis method used is Multiple Regression Analysis, where data is processed by operating SPSS

Keyword\; motivation, welfare programs, employee satisfactory

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (explanatory research). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS

Kata kunci : motivasi, program kesejahteraan, kepuasan pegawai

1. PENDAHULUAN

Motivasi pegawai dalam organisasi dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan mendorong tumbuhnya inspirasi dan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. Kalau hal ini dapat terlaksana, maka tujuan organisasi akan mudah tercapai dan pegawai juga akan merasa puas. Dalam hal ini kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Program kesejahteraan merupakan bagian dari balas jasa dimana program kesejahteraan termasuk balas jasa tidak langsung, Program kesejahteraan secara teoritis dapat menumbuhkan ketenangan dan kepuasan kerja. Program kesejahteraan merupakan bagian dari balas jasa dimana program kesejahteraan termasuk balas jasa tidak langsung atau lebih dikenal dengan benefit and service. Program kesejahteraan secara teoritis dapat menumbuhkan ketenangan dan kepuasan kerja. Program kesejahteraan biasanya berupa tunjangan, dimana tunjangan ini merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh pihak organisasi di luar upah, gaji, insentif serta berbagai macam pelayanan bagi pegawai, dengan kata lain tunjangan merupakan balas jasa tidak langsung yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau fasilitas tambahan. (Henry Simamora, 2006 : 364).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan dari luar pekerjaan adalah kepuasan pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Untuk menunjang aktivitas organisasi dan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka pihak instansi berupaya untuk memberikan motivasi berupa materiil dan non materiil. Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya dan melaksanakan program pemeliharaan dengan cara

memberikan program kesejahteraan bagi pegawainya. Dalam hal ini Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran berusaha untuk memenuhi kesejahteraan pegawai, pegawai akan semangat bekerja dan organisasi akan memperoleh banyak manfaat seperti pekerjaan akan cepat selesai, dan tingkat perpindahan pegawai yang potensial dapat ditekan seminimal mungkin dan tentunya pegawai memperoleh kepuasan kerja. Namun demikian, program kesejahteraan yang telah diberikan kepada pegawai oleh Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai masih kurang puas dengan program kesejahteraan yang diterima. Umumnya mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja, ukuran program kesejahteraan sudah baku dan tidak akan mengalami perubahan sehingga diduga ada kecenderungan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran harus bisa memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh masyarakat yang khususnya bergelut di bidang pertanian. Agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai tujuan yang ditargetkan. Masalah kesejahteraan pegawai dalam organisasi merupakan masalah yang perlu untuk diteliti dan ditelaah lebih mendalam.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Tidak Ada Pendapat	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai pendapat Winarno Surakhmad (2008: 251), yaitu:

1. Wawancara

Wawancara akan dilakukan dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dimana menanyakan berbagai hal khususnya

yang berhubungan dengan kepemimpinan, penanganan konflik dan kepuasan kerja pegawai sebagai pelaksana yang memberikan pelayanan tugas dan pekerjaan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

3. Kuesioner;

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, cara ini peneliti lakukan terhadap para pegawai pelaksana dan pejabat Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Perolehan data dari hasil penyebaran kuesioner berbentuk skala likert dengan komposisi nilai positif dan negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TAP (Tidak Ada Pendapat), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun untuk lebih jelasnya formasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Alternatif Jawaban, Skor Positif dan Skor Negatif

Sumber : Sugiyono, (2010: 87)

Operasional Variabel

Variabel (1)	Defenisi Operasional (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Motivasi Kerja (X ₁)	Dorongan yang diberikan kepada pegawai dalam memotivasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.	1. Pemberian insentif 2. Memperhatikan rasa harga diri 3. Memenuhi kebutuhan rohani 4. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi 5. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat 6. Menimbulkan rasa aman di masa depan 7. Memperhatikan lingkungan tempat kerja 8. Memberikan kesempatan untuk maju 9. Menciptakan persaingan yang sehat	- Tingkat pemberian insentif - Tingkat Perhatian oleh atasan - Tingkat kebebasan beribadah - Tingkat kebutuhan berpartisipasi - Tingkat kesesuaian penempatan - Tingkat keamanan di masa depan - Tingkat perhatian lingkungan kerja - Tingkat pengembangan diri - Tingkat persaingan yang sehat	Ordinal
Program Kesejahteraan (X ₂)	Pembayaran dan jasa jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan membayar semua atau sebagian dari tunjangan di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran	1. Memuaskan kebutuhan pegawai 2. Menggunakan dasar yang seluas mungkin 3. Dapat dihitung dan dikelola 4. Menarik dan mempertahankan pegawai	- Sesuai dengan keinginan pegawai - Menimbulkan rasa senang - Mampu memenuhi kebutuhan - Dasar perhitungan fleksibel - Dapat dinikmati semua pegawai - Dapat dihitung secara nominal - Dapat dikelola dengan bijak - Program sangat menarik - Pegawai merasa betah bekerja - Sebagai penghasilan tambahan	Ordinal

Populasi Penelitian

Yang menjadi populasi penelitian ini adalah sebanyak 44 pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Semua anggota populasi dijadikan responden, sehingga penentuan responden dilakukan secara sensus. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana populasi yang diteliti dijadikan sampel seluruhnya. Menurut Sugiyono (2010: 161): "Sensus terjadi apabila setiap anggota atau karakteristik di dalam populasi dikenali penelitian".

Dengan demikian penelitian ini akan meneliti keseluruhan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yaitu sebanyak 44 orang.

Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh motivasi dan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



Teknik Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS

Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Data yang diperoleh dari responden merupakan data ordinal, maka data tersebut harus diubah menjadi data berskala interval dengan menggunakan *successive interval methode*. Adapun langkah-langkah *successive interval methode* menurut Harun Al-Rasyid, 2005:131) adalah sebagai berikut :

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan dalam kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan penghitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p).
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (P_k).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$SV = (Scale\ value) = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit)(Density\ At\ Upper\ L Area\ Under\ Limit) - Area\ Under\ Lower\ Lir$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini:

$$Transformed\ Scale\ Value: SV = SV + (SV\ min) + 1$$

1. Tabulasi Data

Penelitian ini menguraikan bagaimana pengolahan data akan dilaksanakan, analisis apa yang harus digunakan, dan bagaimana hasil analisis diinterpretasikan. Hasil penelitian diuji sesuai dengan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sehingga dapat menjawab identifikasi masalah sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan. Agar

keberadaan data yang diperoleh dapat digunakan sebagai ukuran besaran pengaruh dari setiap variabel penelitian (Variabel X₁, Variabel X₂ dan Variabel Y), maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian kausalitas dari beberapa dimensi variabel bebas X terhadap Y, maka analisis data yang digunakan analisis jalur (*path analysis*).

2. Nilai Jenjang Interval

Yaitu melakukan pengukuran dengan prosentase dan skoring, dengan menggunakan rumus Sugiyono, (2007: 152) sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui klasifikasi nilai skor dari masing-masing variabel akan digunakan NJI atau Nilai Jenjang Interval yang perhitungannya dapat ditentukan sebagai berikut:

$$NJI = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kriteria\ Pertanyaan}$$

Keterangan :

NJI : nilai jenjang interval adalah interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, suatu variabel.

Nilai Tertinggi : Skor tertinggi x Jml Responden x Jml Pernyataan

Nilai Tertinggi : Skor terendah x Jml Responden x Jml Pernyataan

Jml Kriteria Pertanyaan : untuk menentukan klasifikasi penilaian.

Setelah nilai tertinggi dan nilai terendah diketahui maka dilakukan klasifikasi dengan cara membuat interval dari hasil jenjang tersebut sebanyak 5 kriteria yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini "Terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran", maka hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Uji statistik untuk uji hipotesis secara simultan :

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k P_{yX_i} r_{yX_i}}{k \left[1 - \sum_{i=1}^k P_{yX_i} r_{yX_i} \right]}$$

Kaidah keputusan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{\alpha; k; (n - k - 1)}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{\alpha; k; (n - k - 1)}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kriteria uji untuk uji hipotesis secara parsial :

$$t = \frac{P_{yX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{y(X_1, X_2, X_3, X_4)}) \cdot C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

Kaidah Keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{\alpha; (n - k - 1)}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

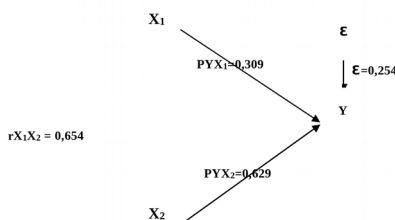
Jika $t_{hitung} < t_{\alpha; (n - k - 1)}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas ke-1 (X_1), program kesejahteraan sebagai variabel bebas ke-2 (X_2), dan kepuasan pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Dari hasil pengolahan data melalui nilai koefisien beta variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y secara keseluruhan yang terdapat pada Lampiran, maka dapat divisualisasikan ke dalam bentuk struktur sebagai berikut:



Dari nilai koefisien jalur di atas, kemudian digunakan untuk mencari pengaruh proporsional setiap variabel independen terhadap variabel dependen, rinciannya adalah sebagai berikut :

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y				
Pengaruh X_1 terhadap Y				
Pengaruh Langsung X_1 (PYX_1) (pYX_1)	0,309	0,309	0,095	
Melalui X_2 (PYX_1) (rX_1X_2) (PYX_2)	0,309	0,654	0,629	0,127
			0,524 (b)	
Pengaruh X_2 terhadap Y				
Pengaruh Langsung X_2 (PYX_2) (pYX_2)	0,629	0,629	0,396	
Melalui X_1 (PYX_1) (rX_1X_2) (PYX_1)	0,629	0,654	0,309	0,128
			0,524 (b)	
Pengaruh Secara Bersama-sama			(a + b)	0,746 (c)
Koefisien Non Determinasi			(1 - c)	0,254

Sumber : Data olahan

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa total pengaruh variabel motivasi kerja dan program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai sama dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,746 artinya pengaruh motivasi kerja dan program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yaitu sebesar 74,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai terhadap pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran sebesar 74,6 % dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan program kesejahteraan, sedangkan sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun pengaruh proporsional setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan pegawai (Y)

Secara ekonomi dapat diartikan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai secara langsung akan dapat berpengaruh pada kepuasan pegawai yaitu sebesar 9,5 % sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai melalui hubungannya dengan program kesejahteraan yaitu sebesar 12,7 %, sehingga dengan demikian secara total variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yaitu sebesar 22,3 %.

b. Pengaruh program kesejahteraan (X_2) terhadap kepuasan pegawai (Y)

Secara ekonomi dapat diartikan bahwa program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai secara langsung akan dapat berpengaruh pada kepuasan pegawai sebesar 39,6 %, sedangkan pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai melalui hubungannya dengan motivasi kerja yaitu sebesar 12,8 %, sehingga dengan demikian secara total variabel program kesejahteraan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yaitu sebesar 52,4 %.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya. Hal ini jelas menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan program kesejahteraan semakin baik, maka cenderung akan meningkatkan kepuasan pegawai pada pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Motivasi kerja menjadi bagian penting dalam upaya mendorong setiap anggota organisasi untuk secara bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya, secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, artinya semakin tinggi motivasi maka kepuasan pegawai cenderung akan semakin meningkat. Adapun secara parsial program kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, artinya semakin baik program kesejahteraan maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Program kesejahteraan mempunyai pengaruh lebih tinggi daripada motivasi, hal ini dikarenakan variabel tersebut menjadi elemen penting dalam mewujudkan kesejahteraan pegawai secara berkesinambungan.

Tindak lanjut dari hasil penelitian ini, terdapat implikasi manajerial yang dapat disampaikan, yaitu dilihat dari kontribusinya, motivasi kerja dan program kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan semakin baik program kesejahteraan maka kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cenderung semakin meningkat.

Program kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) sangat berbeda dengan pegawai non PNS. Dasar Hukum kebijakan pemberian kesejahteraan bagi PNSD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat didasarkan kepada : Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang pada intinya bahwa Usaha kesejahteraan yang dimaksud meliputi kesejahteraan materiil dan spiritual, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Dengan melihat ketentuan Pasal 32 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang

Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa bentuk kesejahteraan kepada PNS ini bisa berupa pemberian sejumlah uang dan diberikan peluang dan keleluasaan untuk menciptakan atau mengupayakan bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya yang sesuai kebutuhan daerah masing-masing dengan prinsip tidak bertentangan dengan peraturan perundangundangan. Demikian juga untuk kesejahteraan dalam bentuk spiritual, Pasal 32 mengatur dan memberi peluang untuk melaksanakan kegiatan spiritual dalam bentuk lainnya selain kegiatan ceramah keagamaan.

Selain itu juga dasar hukum di atas ditunjang oleh Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian; Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah; Undang-undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan; Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1981 tentang Perawatan, Tunjangan Cacat, dan Uang Duka Pegawai Negeri Sipil; dan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pemberian Penghargaan Kepada Seseorang Atau Badan Yang Telah Berjasa Kepada Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat dan lain-lain.

Keberhasilan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dalam mengelola organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Untuk kelancaran, seorang pimpinan harus mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan perhatian yang cukup, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kriteria atau standar pada diri masing-masing pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai. Secara teoritis, hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 126) tentang adanya hubungan yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hubungannya dapat terlihat dari variabel motivasi, koordinasi dan penempatan pegawai yang terbukti signifikan dalam mempengaruhi

variabel kepuasan. Motivasi kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daryatmo, (2005), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun simultan. Demikian bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya dengan pemberian motivasi dan pemberian kompensasi yang layak dan adil

4. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran baik secara simultan maupun parial. Semakin tinggi motivasi dan program kesejahteraan semakin baik maka kepuasan pegawai juga cenderung akan semakin meningkat`

Dengan demikian secara empiris penelitian ini menguatkan teori yang sudah ada, yaitu bahwa apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dan program kesejahteraan semakin baik maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah – Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian dan membuat laporan akhir dari skema Penelitian dosen Pemula Tahun Anggaran 2016/2017 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini kami sebagai penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Para pimpinan Rektor, Wakil Rektor, dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan
2. LP2M Universitas Perjuangan yang telah mendanai Penelitian Dosen Pemula.

3. Ibu Rita Tri Yusnita, S.E, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Perjuangan
2. Bapak/ibu Dosen beserta karyawan Universitas Perjuangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda dan pahala yang sebesar-besarnya.

Kami mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna memperbaiki penelitian ini. Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen.

6. REFERENSI

- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alfonso S, , Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hani T. Handoko. 2009. *Manajemen*, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE.
- Harun Al Rasyid. 2003. *Metodologi Penelitian*, Edisi Aplikasi dalam Pemasaran, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Henry Simamora, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*,. Edisi 4, Yogyakarta : Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Muhammad As'ad,. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

- Mutiara, S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Alih Bahasa Ernawati Sule. Buku 1. Jakarta : Selemba Empat.
- Sikula, Andrew F. 2000. *Personnel Administration and Human Resources Management*, Willey Trans Edition, by John Willey and Sonc., Inc.
- Singarimbun dan Effendi, 2003. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta : LP3S.
- Sirait, J. T. 2005. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Grasindo.
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

