

**UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA MELALUI LINGKUNGAN
KERJA DAN PELATIHAN DENGAN INOVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten
Pemalang)**

Muhamad Untung, Suparjo¹, Gita Sugiyarti²

Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang, Indonesia,

Email :

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui inovasi di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Pemalang. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Pemalang, besar sampel yang digunakan adalah 134 responden, dengan menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan uji intervening menggunakan analisis jalur. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap inovasi, dan lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. , (4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. kepuasan kerja, dan (5) inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa inovasi dapat memediasi atau memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan inovasi dapat memediasi atau memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Inovasi, dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat hakikatnya adalah bentuk pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat seperti yang tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 23 tahun 2011 tentang RANHAM Indonesia tahun 2011 – 2014 yaitu tiga hak dasar hak hidup, hak mengembangkan diri serta hak atas kesejahteraan, tentunya dengan memberikan pelayanan dengan konsep pelayanan prima. Pasolong (2010) menyatakan terdapat dua aspek yaitu pertama seseorang/individu dengan pemenuhan kebutuhan akan

layanan publik, kedua badan/lembaga/organisasi yang membutuhkan pemenuhan akan layanan publik. Hal tersebut dipicu dengan adanya tuntutan masyarakat mengenai pelayanan dasar diantaranya di bidang infrastruktur.

Kegiatan pemenuhan kebutuhan masyarakat akan kebutuhan pelayanan publik sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan adalah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik (Undang-undang Nomor : 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik). Didalamnya terdapat 3 (tiga) aspek pelayanannya itu pelayanan barang, jasa dan administratif. Pelayanan barang dan jasa dapat dipenuhi oleh pemerintah atau swasta, sedangkan untuk memenuhi pelayanan administratif akan menjadi tanggung jawab pemerintah sepenuhnya sebagai penyelenggara pelayanan publik.

Agar organisasi pemerintah dapat berjalan dan beraktivitas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah pegawainya. Setiap organisasi harus dapat mengelola dan mengembangkan setiap kemampuan pegawai yang dimiliki. Hal ini dikarenakan dengan pengelolaan dan pengembangan pegawai yang baik, mereka akan merasakan tingkat kepuasan tinggi dalam bekerja, sehingga organisasi dapat menjadikan hal tersebut sebagai timbal balik yang berharga untuk menciptakan ataupun mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima oleh orang tersebut (Robbins, 2015).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan, sehingga seorang pimpinan harus dapat memahami apa yang seharusnya dilakukan agar dapat menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja akan memiliki dampak positif untuk setiap organisasi, sehingga penting bagi organisasi pemerintah untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Ada banyak faktor yang dapat membentuk kepuasan kerja pegawai, seperti adanya imbalan yang layak dan adil, banyak sedikitnya beban yang diberikan, termasuk sikap seorang pimpinan dalam memberdayakan kemampuan pegawai serta lainnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wongkar., dkk (2018), menyatakan jika kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pelatihan.

Dorongan dilakukan penelitian ini juga dilakukan karena adanya hasil penelitian yang berbeda, diantaranya Yasa dan Utama (2014) dan Citraningtyas dan Djastuti (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan hasil penelitian Pareraway., dkk (2018) dan Wongkar., dkk (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Ampauleng (2016), Citraningtyas dan Djastuti (2017) serta Wongkar., dkk (2018) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan hasil penelitian Pareraway., dkk (2018) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap organisasi pemerintahan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawainya. Oleh karena itu, seluruh instansi yang ada harus dapat mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta kreativitas yang dimiliki oleh pegawai agar sasaran kerja dapat terpenuhi. Tak terkecuali pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang, yang berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga dapat menjawab tantangan kerja di masa yang akan datang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPU-TR) merupakan salah satu dinas pekerjaan umum yang dikhususkan untuk bertugas wilayah Kabupaten Pemalang, provinsi Jawa Tengah dan terletak di Jl. Dr. Cipto No. 34 Kabupaten Pemalang. Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang (DPU-TR) bertugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah dalam bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Pemalang. DPU-TR Kabupaten Pemalang sendiri memiliki visi dan misi untuk menjadi Organisasi Perangkat Daerah yang mampu memenuhi standar pelayanan publik.

Sebagai salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bertugas membantu Bupati, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPU-TR) memiliki peran yang sangat penting terutama dalam perkembangan dan kemajuan dalam segala aspek kehidupan di Kabupaten pemalang. Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berupaya untuk selalu memprioritaskan program peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan publik melalui pembangunan infrastruktur seperti jalan, irigasi, perumahan, ruang publik, sebagai sarana dan prasarana yang dapat mendukung kelancaran aksesibilitas dan mobilitas dari setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat di Kabupaten Pemalang. Oleh karena itu, agar dapat memenuhi dan mencapai program kerja tersebut, maka diharapkan agar dinas tersebut dapat memenuhi kepuasan kerja dari pegawai sehingga mereka akan lebih giat dalam melaksanakan tugas masing-masing secara efektif dan efisien.

Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang juga masih memiliki banyak kendala yang harus dihadapi, seperti lingkungan kerja yang masih belum kondusif serta pelatihan kerja yang belum optimal. Hal ini tentu saja dapat menjadi penghambat bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang untuk mencapai target kerja yang diharapkan sebelumnya, sehingga mengakibatkan capaian kerja yang belum maksimal.

Target kerja yang dicapai oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPU-TR) Kabupaten Pemalang tahun 2019 lebih banyak yang mengalami peningkatan dari tahun 2018, dan juga ada yang stagnan. Akan tetapi peningkatan tersebut juga masih banyak yang belum maksimal karena mengalami peningkatan yang belum signifikan. Hal ini karena program kerja yang direncanakan sebelumnya belum mampu terlaksana secara maksimal, sehingga target kerja belum terpenuhi 100%. Program kerja seperti peningkatan sarana dan prasarana aparatur, pembangunan jalan dan jembatan, tanggap darurat jalan dan jembatan, rehabilitasi/pemeliharaan jalan dan jembatan, pengembangan wilayah strategis dan cepat tumbuh, pembangunan rehabilitasi atau pemeliharaan saluran drainase/gorong-gorong, pengembangan dan pengelolaan jaringan irigasi, rawa dan jaringan pengairan lainnya, pengembangan kinerja pengelolaan air minum dan air limbah, pengembangan, pengelolaan, dan konservasi sungai, danau dan sumber daya air lainnya, peningkatan kualitas infrastruktur kewilayahan, peningkatan sarana dan prasarana kebinamargaan, serta pemberdayaan jasa konstruksi masih mencapai angka dibawah 80%. Artinya bahwa target yang ingin dicapai masih cukup jauh, dan masih banyak program yang belum mampu terlaksana dengan baik selama periode waktu 2019.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh pada munculnya inovasi pegawai dalam bekerja ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja di dalam suatu organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik serta lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Nardo., dkk (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

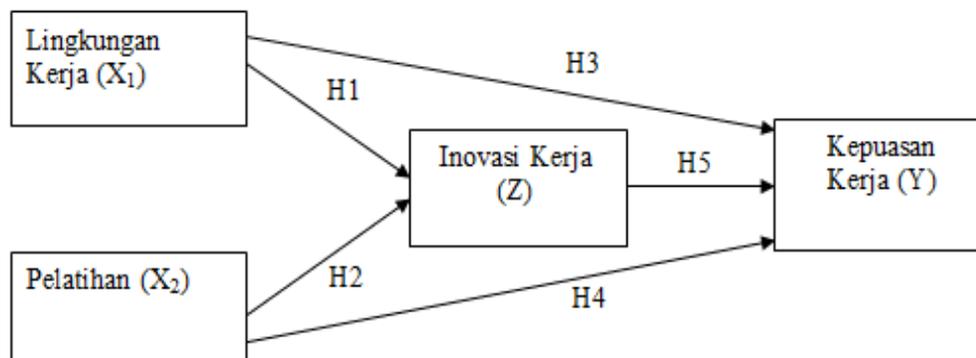
Pelatihan baik untuk sikap, keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan terbukti meningkatkan pola pikir pegawai sehingga dapat memunculkan ide-ide kreatif ataupun gagasan-gagasan yang baru agar dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini berarti bahwa pegawai sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik dalam hal peningkatan inovasi kerja mereka. Pengetahuan, keterampilan dan keahlian merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai untuk kemajuan suatu organisasi pemerintahan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan. Peningkatan tersebut dapat menciptakan inovasi-inovasi baru baik dari segi pelayanan maupun cara untuk menyelesaikan lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung (Robbins, 2015). Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

Pelatihan sebagai proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap dari pegawai. Pelatihan sangat diperlukan untuk kesejahteraan pegawai, karena dengan adanya pemberian pelatihan, produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan sehingga akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pelatihan yang diberikan, sehingga dengan adanya pelatihan maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja karena mereka telah mendapat pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku dalam bekerja yang lebih baik dari sebelumnya (Supatmi., dkk, 2013).

Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Setiap lingkungan khususnya eksternal menuntut pentingnya kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi. Individu yang inovatif memiliki peluang lebih besar untuk meraih sukses dibanding organisasi maupun individu yang pasif dan reaktif. Setiap individu maupun organisasi perusahaan yang ingin meningkatkan inovasinya harus mampu menggabungkan pendekatan ilmiah dan pemikiran yang kreatif, inovatif serta daya intuitif dalam mengambil seluruh langkah proses pengambilan keputusan. Adanya inovasi yang dilakukan dalam setiap pekerjaan, maka akan dapat menunjukkan kepuasan kerja tersendiri dari individu tersebut maupun organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2020)

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2013). Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Inovasi Kerja.
- H₂ : Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Inovasi Kerja.
- H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄ : Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
- H₅ : Inovasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang dengan jumlah 202 orang pegawai yang terdiri dari 174 ASN dan 28 pegawai honorer. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 134 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 134 pegawai yang terdiri dari 115 pegawai tetap dan 19 pegawai honorer. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan cara mengadakan penelitian langsung ke lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 134 responden penelitian. Serta melalui studi pustaka dengan cara menelaah bahan-bahan seperti buku-buku yang memuat teori-teori, karya ilmiah dan bahan lain yang relevan dengan penelitian.

Sedangkan untuk mengukur intervening akan menggunakan analisis jalur. Hasil dari uji analisis jalur ini juga akan digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah

dengan adanya variabel *intervening* yaitu inovasi dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier model pertama yaitu pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap inovasi adalah:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Inovasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.962		2.295	.023
	Lingkungan Kerja	.332	.057	.408	5.836	.000
	Pelatihan	.364	.055	.459	6.564	.000

a. Dependent Variable: Inovasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,408, dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi. Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka inovasi juga akan meningkat. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,459, dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap inovasi. Dapat disimpulkan jika pelatihan mengalami peningkatan, maka inovasi juga akan meningkat.

Hasil regresi linier model kedua pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi terhadap kepuasan kerja adalah:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.863	.993		1.876	.063
	Lingkungan Kerja	.202	.065	.208	3.120	.002
	Pelatihan	.204	.065	.216	3.153	.002
	Inovasi	.614	.088	.516	6.939	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,208, dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,216, dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan jika pelatihan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien inovasi sebesar 0,516,

dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan jika inovasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat dengan asumsi jika lingkungan kerja dan pelatihan bernilai nol

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi model regresi pertama yaitu pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap inovasi adalah:

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Inovasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.609	1.01509

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Inovasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang dilihat dari kolom *Adjusted R Squared* sebesar 0,609. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan pelatihan mampu menjelaskan variasi variabel inovasi sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% variasi inovasi dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil koefisien determinasi model regresi kedua yaitu pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi terhadap kepuasan kerja adalah:

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.717	1.02799

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang dilihat dari kolom *Adjusted R Square* adalah 0,717. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi mampu menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

Uji Statistik F

Hasil uji F model regresi pertama yaitu pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap inovasi adalah:

Tabel 5
Hasil Uji Statistik F Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Inovasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.829	2	107.914	104.729	.000 ^b
	Residual	134.984	131	1.030		
	Total	350.813	133			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Inovasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan fit dan signifikan. Hal ini berarti bahwa model regresi pertama signifikan dan layak untuk digunakan. Hasil uji F model regresi kedua yaitu pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi terhadap kepuasan kerja adalah:

Tabel 6
Hasil Uji Statistik F Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.906	3	119.969	113.526	.000 ^b
	Residual	137.378	130	1.057		
	Total	497.284	133			

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan fit dan signifikan. Hal ini berarti bahwa model regresi kedua signifikan dan layak untuk digunakan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis model regresi pertama yaitu pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap inovasi adalah:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Inovasi

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.295	.023
	Lingkungan Kerja	5.836	.000
	Pelatihan	6.564	.000

a. Dependent Variable: Inovasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Besarnya nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5,836 lebih besar dari t tabel yaitu (5,836 > 1,657), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu secara statistik dapat diterima. Besarnya nilai t hitung variabel pelatihan adalah sebesar 6,564 lebih besar dari t tabel yaitu (6,564 > 1,657), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua secara statistik dapat diterima.

Hasil uji F model regresi kedua yaitu pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi terhadap kepuasan kerja adalah:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.876	.063
	Lingkungan Kerja	3.120	.002
	Pelatihan	3.153	.002
	Inovasi	6.939	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

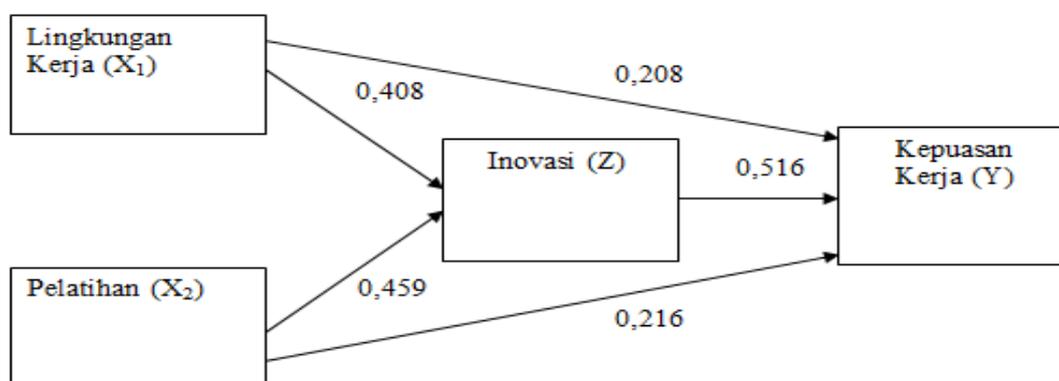
Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,120 lebih besar dari t tabel yaitu (3,120 > 1,657), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,002 < 0,05), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga secara statistik dapat diterima. Nilai t hitung variabel pelatihan adalah sebesar 3,153 lebih besar dari t tabel yaitu (3,153 > 1,657), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,002 < 0,05), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat secara statistik dapat diterima. Nilai t hitung variabel inovasi adalah sebesar 6,939 dan nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu (6,939 > 1,657), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Hal ini berarti bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima secara statistik dapat diterima.

Hasil Analisis Jalur (Uji Intervening)/

Hasil analisis jalur dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* dari hasil regresi. Gambar analisis jalur adalah:

Gambar 2.
Hasil Analisis Jalur



Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pada gambar analisis jalur diatas, maka perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total
	Z	Y		
X1	0,408	0,208	$0,408 \times 0,516 = 0,210$	0,418
X2	0,459	0,216	$0,459 \times 0,516 = 0,237$	0,453
Z		0,516		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui inovasi diperoleh nilai sebesar 0,210, dan nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,208, dan hasil tersebut dapat dituliskan $0,210 > 0,208$. Dari hasil tersebut berarti bahwa inovasi dapat memperkuat atau memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui inovasi diperoleh nilai sebesar 0,237, dan nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,216, dan hasil tersebut dapat dituliskan $0,237 > 0,216$. Dari hasil tersebut berarti bahwa inovasi dapat memperkuat atau memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan dan keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian mengenai Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Dengan Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi yang dimiliki pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang semakin meningkat. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dimiliki pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang semakin meningkat. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang semakin meningkat. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pemalang semakin meningkat.

Keterbatasan penelitian

Pada penelitian kali ini juga masih terdapat adanya keterbatasan hasil penelitian yang dilihat dari hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 60,9% yang berarti lingkungan kerja dan pelatihan mampu menjelaskan variasi variabel inovasi, dan 71,7% yang berarti lingkungan kerja, pelatihan, dan inovasi mampu menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja. Adanya keterbatasan tersebut diharapkan dapat dijadikan acuan untuk melakukan perbaikan untuk penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan penelitian adalah penggunaan variabel bebas

dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas saja yaitu lingkungan kerja dan pelatihan, sehingga belum optimal atau belum sangat besar dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. 2016. Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar, *Jurnal Ilmiah BONGAYA*, No.XIX, Hal.1-20.
- Citraningtyas, Nuridha., dan Indi Djastuti. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.6 No.4, Hal.1-11.
- Dahri, Nur Wahyunianti., dan Muhammad Aqil. 2018. Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol.9 No.2, Hal.191-199.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2010. *Measuring innovative work behaviour*. *Creative and Innovation Management*, Vol.19 No.1, Hal. 23-36.
- Djamaludin Ancok. 2012. *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Fontana, Avanti. 2011. *Innovate We Can!*. Bekasi : Cipta Inovasi Sejahtera.
- Frianto, Agus. 2016. Peningkatan Kepuasan Kerja Dampak Dari Inovasi Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, Vol.1 No.1, Hal.1-12.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Julianry, Anriza., Rizal Syarief., dan M. Joko Affandi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Hal.236-245.
- Luthans, Fred. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nardo, Rio., Susi Evanita., dan Syahrizal. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.3 No.2, Hal.209-215.
- Nitisemito, Alex.S., 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pareraway, Angelia Steelyasinta., Christoffel Kojo., dan Ferdy Roring. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.3, Hal.1828-1837.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Teguh. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Inovasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Pontianak. *Jurnal Administrasi Update*, Vol.7 No.2.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol.9, No.1, Hal: 44 – 53.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tien, and Chao. 2012. *Effects Of Information Culture And Job Satisfaction On The Organizational Innovation – A Study Of Different Leadership Styles As A Moderator*. *Advances in Management & Applied Economics*, Vol.2 No.3, Hal.83-110.
- Wardhana, A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.
- Wongkar, Octo Bayu Putra., Jantje L. Sepang., dan Sjendry S.R. Loindong. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4, Hal. 3338 – 3347.
- Yasa, I Putu Sedhana., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.3 No.3, Hal.609-623