

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting berkembangnya suatu instansi pemerintahan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan instansi pemerintah tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Serta manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam persaingan global. Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki keterampilan serta berbudaya asing yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi tanpa memandang batasan geografis. Sedangkan manajemen sumber daya manusia secara MEA, merupakan suatu aktivitas kegiatan yang telah disepakati negara-negara Asean di bidang ekonomi untuk bersaing dengan Amerika, Eropa, dll.

Setiap instansi pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perkembangan dunia digital sekarang ini sangat maju pesat sehingga pegawai dituntut untuk berkompeten dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pemerintahan yaitu konflik sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas dari pegawai. Oleh karena itu meningkatkan kualitas diri maka pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam bidang *public speaking* dan dalam memberikan contoh terhadap pegawai yang lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah keterlibatan kerja yang kurang mendukung, komunikasi yang masih belum optimal, *billying* atau diskriminasi serta komitmen instansi yang rendah serta kemampuan yang kurang.

Peningkatan kinerja pegawai dikantor juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang belum memadai dan kondusif apalagi disaat sekarang dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci saat 2022 dipindah dari daerah perkotaan menjadi di daerah kabupaten yang menyebabkan menurunkan loyalitas dari pegawainya dimana didukung oleh beberapa faktor salah satunya yaitu gedung dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci saat ini sedang melaksanakan pembangunan gedung yang menyebabkan produktivitas berkurang dan kurang nyaman dari pegawai dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci, dimana Dinas ini merupakan

lembaga pertanian yang sedang berkembang maka banyak pembenahan dalam lingkungan kerja fisik serta kinerja kerja pegawai yang baru saja terbentuk.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eri Susan pada tahun 2019 menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Secara garis besar, pengertian SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian dari topik yang penting untuk dikaji, mengingat pengembangan sumber daya

manusia adalah aspek yang urgen dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing lembaga. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang akhir tujuannya adalah produktivitas dan kualitas lembaga (Widiansyah, 2018). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan adalah kinerja sumber daya di dalamnya. Sumber daya yang dimiliki sekolah tidak dapat memberikan hasil maksimal, jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki kinerja optimal sebagaimana diharapkan (Yuliyati, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggi Meidita pada tahun 2019, menyebutkan bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Perusahaan harus memberikan rasa puas pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Nurrachmah, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2019), Penelitian ini menjelaskan bahwa salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap

kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen (Pahlawan & Onsardi, 2020).

Setiap instansi pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Persaingan pada era globalisasi semakin hari menjadi semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang ada dan harus dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pentingnya Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam suatu organisasi yang merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan tidak lepas dari kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri. Beberapa faktor yang umumnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi (Febriani et al., 2021).

Peningkatan kinerja pegawai dikantor juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja yang kondusif dimana didukung oleh hubungan yang baik antara kepala dinas dan pegawai dan terdapatnya lingkungan kerja fisik memadai, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci, dimana Dinas ini merupakan lembaga pertanian yang sedang berkembang maka banyak pembenahan dalam lingkungan kerja fisik serta kinerja kerja pegawai yang baru saja terbentuk.

Mengenai lingkungan kerja, sekarang ini belum begitu banyak diperhatikan oleh instansi pemerintahan sebagai salah satu faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan

menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Nabawi, 2019).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya Nabawi (2019). Menurut Aruan & Fakhri (2018), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Komunikasi pimpinan dengan pegawai dalam aktivitas tatap muka di dalam bekerja dapat dilakukan, baik secara individual maupun kelompok, dalam bentuk verbal maupun non verbal, dan dibantu dengan media dan sumber lainnya. Pimpinan memberikan informasi, pesan, gagasan, ide kepada pegawainya dengan maksud pegawai ikut berpartisipasi aktif dengan baik dalam pembelajaran sehingga inti dari proses pembelajaran itu dapat dicapai secara maksimal. Pegawai dalam kegiatan

pembelajaran, dituntut memiliki multi peran sehingga mampu menciptakan kondisi yang efektif. Seorang pemimpin harus menambah kesempatan untuk belajar bagi pegawai serta kualitas cara bekerja pegawai perlu ditingkatkan, dengan cara merancang konsep baru yang akan diajarkan dengan baik dengan memperhatikan tujuan, karakteristik pegawai dapat mempengaruhi banyak hal.

Peranan atasan sering disebut pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Namun bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang terutama dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pemimpin sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan, dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap tidak kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan kepuasan pegawai, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang pegawai terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi sikap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya Aoliso & Lao (2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap dkk pada tahun 2019, mengatakan bahwa motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Andika Rindi, 2019).

Strategi Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dalam budidaya kulit manis serta kendala apa saja yang dihadapi Dinas Perkebunan dan Peternakan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: pertama, kualitas kulit manis menjadi SOP dalam sebuah produk yang akan dijual dan Kabupaten Kerinci memiliki kulit manis kualitas terbaik seperti: KA, KB, KS, KF, KM, AA diakui oleh beberapa negara barat seperti

Uni Erofa dan Amerika, berdasarkan pernyataan ini kerinci sudah memiliki sertifikat Indikasi Geografis. Kedua, adapun Strategi Dinas Perkebunan dan Peternakan dalam membudidaya kulit manis di Kabupaten Kerinci diantaranya yaitu, memberikan penyuluhan tentang penanaman kulit manis, menyediakan bibit kulit manis. Ketiga, adapun kendala yang dihadapi Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci ialah, Dana Pemerintah Kabupaten Kerinci terbatas untuk pengembangan kayu manis. Budidaya dan penanganan pasca panen masih tradisional pemanfaatan lahan masyarakat yang terdapat dalam wilayah hutan produksi pola partisipasi masyarakat (HP3M) yang sampai saat ini masih belum dilepaskan status nya sebagai hak milik masyarakat (Rosyid, 2019).

Tabel 1.1
Kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci Tahun 2019 – 2021

No.	Uraian	Tahun	Jumlah Pegawai	Puas	Tidak Puas
1	Tingkat kesesuaian keahlian pegawai dinas perkebunan dan peternakan sesuai dengan pekerjaannya	2019	38	75%	25%
		2020	38	70%	30%
		2021	38	60%	40%
2	Kondisi kerja dari pegawai dinas perkebunan dan peternakan yang mempengaruhi dalam mengerjakan tanggung jawabnya	2019	38	75%	25%
		2020	38	75%	25%
		2021	38	55%	45%
3	Kepuasan dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai dinas perkebunan dan peternakan	2019	38	80%	20%
		2020	38	75%	25%
		2021	38	60%	40%
4	Pemimpin dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci bertanggung jawab dan tegas terhadap pegawai	2019	38	85%	15%
		2020	38	85%	15%
		2021	38	65%	35%
5	Promosi jabatan yang diberikan dinas	2019	38	80%	20%

No.	Uraian	Tahun	Jumlah Pegawai	Puas	Tidak Puas
	Perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci telah sesuai dengan aturan yang berlaku	2020	38	70%	30%
		2021	38	55%	45%
6	Gaji dan reward yang diberikan sesuai dengan apa pekerjaan yang dilakukan	2019	38	75%	25%
		2020	38	80%	20%
		2021	38	70%	30%
7	Fasilitas yang belum memadai dan sedang melakukan perbaikan	2019	38	80%	20%
		2020	38	80%	20%
		2021	38	40%	60%

Sumber : kesekretariatan Dinas Perkebunan Dan Peternakan Kabupaten Kerinci 2022

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari tabel kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci Tahun 2019-2021 dapat diketahui tingkat kepuasan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada tahun 2019 sampai 2020 terbilang sangat baik tetapi terjadi penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2021 dapat dilihat dari data kepuasan kerja terlihat dinas perkebunan dan peternakan belum optimal keseluruhannya yang tertinggi yaitu pada Pemimpin Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci tahun 2019 dan 2020 dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas terhadap pegawai dari 38 orang pegawai yang merasa puas yaitu 85% atas apa yang telah diberikan oleh pimpinannya sedangkan 15% pegawai merasa kurang puas dan terjadi penurunan yang signifikan yaitu 65% dari pegawai merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh pimpinannya sedangkan 35% pegawai merasa kurang puas, untuk penunjang fasilitas terjadi penurunan yang sangat signifikan dari tahun 2019 dan 2020 ke 2021 karena fasilitas penunjang paling penting seperti gedung pada tahun 2021 sedang

direnovasi maka tingkat kepuasan pada pegawai tahun 2021 hanya 40% dan 60% kurang puas terhadap fasilitas dari perkantoran tersebut.

Dari tabel di atas dan data tersebut dapat dilihat berarti kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci belum optimal sepenuhnya disinyalir oleh beberapa faktor yaitu seperti lingkungan kerja yang dulunya pertengahan kota dan sekarang dipindahkan pada permukiman perdesaan yang jauh dari perkotaan yang menyebabkan dan sangat berpengaruh pula pada komunikasi pemimpin antar kepegawai ataupun sesama pegawai yang menyebabkan tingkat motivasi pegawai menurun. Keadaan seperti ini tentu menyebabkan loyalitas dari pegawai menurut karna faktor-faktor tersebut yang dapat merugikan suatu instansi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja yang masih rendah di lingkungan Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci
2. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai masih belum optimal
3. Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang belum maksimal menyebabkan kinerja pegawai menurun Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci
4. Covid-19 menyebabkan kinerja kerja pegawai di Dinas Perkebunan dan peternakan Kabupaten Kerinci mengalami penurunan
5. Komitmen pegawai yang masih rendah terhadap Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci
6. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci
7. Tingkat persepsi dukungan organisasi yang masih kurang yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
8. Sistem jam kerja yang kurang teratur Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci
9. Tingkat kepercayaan yang rendah pada pegawai atas kualitas dirinya yang membuat tidak optimalnya dalam bekerja
10. Banyaknya persaingan tidak sehat di lingkungan kerja

1.3. Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh lingkungan kerja (X1), dan komunikasi (X2), sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci?
2. Apakah pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci?
4. Apakah Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci?
5. Apakah Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas perkebunan dan Peternakan kabupaten kerja?

6. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci?
7. Apakah Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pada Dinas perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.
2. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.
5. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.
7. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam membuat penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai intervening Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.

4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.