

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PARIWISTA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI RIAU

Ujang Jaya¹⁾

Marnis²⁾

Harlen³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau

^{2,3)} Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aims to determine the influence of Motivation, organizational culture and work environment on Performance at the Department of Tourism and Creative Economy of Riau Province. And to know Motivation, organizational culture and work environment to Performance employees with job satisfaction as a moderating variable on the Department of Tourism and Creative Economy of Riau Province.*

In this study set sample of 147 employees of civil servant status. Because the population is relatively large, then in this study sampling using slovin method so that the respondents obtained as many as 60 respondents. Furthermore, data analysis using Moderated Regression Analysis (MRA) through software SPSS 17.0 msi.

The results showed that the influence of motivation, organizational culture and work environment simultaneously on the performance of employees of the Department of Tourism and Creative Economy of Riau Province there is a significant influence. The results showed that the motivation, organizational culture and work environment simultaneously on performance with job satisfaction as moderating variables on the Department of Tourism and Creative Economy of Riau Province there is no significant influence.

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Work Performance Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan kinerja yang tinggi bagi Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, maka perlu diperhatikan masalah Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja.

Pengukuran kinerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kegiatan, dan nilai capaian kinerja sasaran masing-masing dituang dalam LAKIP formulir PKK (Pengukuran Kinerja Kegiatan)

dan PPS (Pengukuran Pencapaian Sasaran). Hasil pengukuran terhadap kinerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator pengukuran yang disepakati.

Berdasarkan pencapaian tersebut mencerminkan kinerja pegawai yang menurun dalam pengelolaan anggaran pembangunan sehingga tidak dapat mencapai realisasi sebagai mana yang diharapkan. Untuk itu diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar dapat memberikan pekerjaan yang maksimal

dalam menjalankan tugas dan fungsi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Dengan pencapaian kegiatan yang tidak dapat terlaksana, menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau mengalami penurunan. Untuk memperbaiki kinerja tersebut, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar perbaikan kinerja pegawai dapat dilakukan.

Menurunnya kinerja Pegawai disebabkan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Kepuasan kerja dari Pegawai mengalami penurunan dimana banyak Pegawai yang mengajukan mutasi kerja di instansi lain.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh instansi pemerintahan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan tetap mempertahankan kepuasan kerja pegawainya. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka setiap pegawai perlu diberikan motivasi. Memotivasi Pegawai hanya merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebab puas atau tidaknya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi banyak hal. Untuk itu, pimpinan perlu memperhatikan pegawai agar dapat mewujudkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai diambil dari Tohardi (2007: 436) memberikan penjelasan sehubungan dengan teori budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari dengan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Menurut Ernawan, (2009: 3) budaya organisasi merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja Pegawai adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau tidak dapat memberikan kepuasan kerja bagi Pegawai karena dalam satu lingkungan tempat kerja, berhubungan dengan beberapa tempat lain seperti museum Pekanbaru, Gedung Juang dan Taman Seni Dupa Kencana. Selain itu, berdekatan dengan Pasar Tradisional. Jadi lingkungan kerja yang perlu diperhatikan bukan hanya tempat kerja tetapi juga kondisi lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?
4. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?
5. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?

6. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Membahas masalah kinerja, tidak terlepas dari ilmu manajemen. Menurut Marnis (2007: 118) istilah manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Marnis (2007: 125), beberapa karakteristik dari manajemen, yaitu:

1. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Manajemen adalah proses yang sistematis terkoordinasi dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.
3. Manajemen mempunyai tujuan tertentu, berhasil tidaknya tujuan itu tergantung pada kemampuannya dalam menggunakan segala potensi yang ada.
4. Manajemen merupakan sistem kerja sama yang kooperatif dan rasional.
5. Manajemen didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.

Dari karakteristik manajemen di atas, diketahui adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur. Tujuannya adalah untuk

mengetahui tingkat kinerja dari seseorang tenaga kerja, baik itu pegawai negeri sipil maupun dari karyawan swasta, pengukuran kinerja perlu dilakukan.

Menurut Tohardi (2007 : 107) dan kawan-kawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga (3) kelompok yaitu :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industri-industri secara keseluruhan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha atau pabrik secara individual.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan dari tiap karyawan.

Dari fungsi kepegawaian yang utama pengadaan, alokasi, pengembangan dan hukuman dari sumber daya manusia pengembangan pegawai secara historis kurang mendapat perhatian. Fungsi pengembangan pegawai memusatkan perhatian pada peningkatan kemampuan dan motivasi dari para pegawai pemerintah untuk bekerja. Fungsi pengembangan melengkapi fungsi pengadaan, yang menandakan usaha awal dari seorang majikan untuk menyeleksi orang berdasarkan kemampuan dan faktor-faktor lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja pada pekerja selanjutnya.

Menurut Wibisono (2007: 140) Dalam Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai terdiri dari: 1) Umpan Balik 360 Derajat, 2) Absensi, 3) Lamaran Dan Lowongan, 4) Ketersediaan Pelatihan, 5) Kaji Banding Internal, 6) Efisiensi Biaya Penyelenggaraan Pelatihan, 7) Motivasi Dan Komitmen, 8) Ide Atau Sasaran Yang Membangun, 9) Produktivitas

Pegawai, 10) Kepuasan Pegawai, 11) Kepuasan Pegawai Terhadap Program Pelatihan, 12) Loyalitas Pegawai, 13) Frekuensi Program Pelatihan Baru, 14) Frekuensi Adit Terhadap Keahlian, 15) Perhitungan Biaya Setiap Pegawai, 16) Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Perusahaan Atau Organisasi, 17) Kesempatan Promosi Internal, 18) Jumlah Wawancara Setiap Pekerjaan Yang Ditawarkan, 19) Kepedulian Terhadap Visi Dan Misi Perusahaan, 20) Keterampilan Ganda, 21) Fleksibilitas Pekerja, 22) Tingkat Kualifikasi, 23) Penolakan Terhadap Pekerjaan Yang Ditawarkan, 24) Kaji Banding Remunerasi Dan Benerif Yang Didasarkan Perusahaan, 25) Ketersediaan Keahlian, 26) Penggunaan Keahlian Pegawai Yang Dimiliki Perusahaan, 27) Kecepatan Pengembangan Keahlian, 28) Biaya Pelatihan, 29) Kecepatan Mengisi Lowongan Kerja, 30) Kesediaan Para Pegawai Untuk Merekomendasikan Orang Lain, 31) Jam Kerja.

Berdasarkan indikator tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Absensi
2. Ketersediaan Pelatihan
3. Kepuasan Pegawai
4. Loyalitas Pegawai
5. Kepedulian Terhadap Visi Dan Misi Perusahaan.
6. Kaji Banding Remunerasi Dan Benerif Yang Didasarkan Perusahaan
7. Ketersediaan Keahlian.
8. Jam Kerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai

pekerjaan. Terdapat banyak sekali penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja, mengacu pada literatur Edwin ia memperkirakan lebih dari tiga ribu artikel atau studi mengenai kepuasan kerja. Selanjutnya, untuk memahami kepuasan kerja, Locke menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen dalam definisi kepuasan kerja tersebut di atas, yaitu nilai-nilai (*values*), tingkat kepentingan nilai (*importance of values*) dan persepsi (*perception*). (Isyandi, 2004: 137)

Salah satu unsur dari organisasi adalah sumber daya manusia dimana suatu organisasi dikatakan berhasil dapat memberikan kesejahteraan pegawai antara lain tingkat kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Siagian (2004: 126) kepuasan kerja ialah salah satu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2004: 202) adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tetap sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Menduduki jabatan yang lebih tinggi
7. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
8. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Isyandi (2004: 147) di samping faktor tersebut ada beberapa faktor lain yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai, yakni

- (1) Penggantian pegawai: kepuasan kerja lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai sebaliknya pegawai yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi

- (2) Ketidakhadiran; pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, ketidakhadiran dengan alasan yang tidak jelas
- (3) Usia; cenderung pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur lebih muda. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berumur lebih tua berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sementara pegawai yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya, sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas,
- (4) Tingkat pekerjaan, pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan mereka dan pegawai dengan tingkat pekerjaan ini lebih menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya,
- (5) Ukuran organisasi, dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena besar kecilnya organisasi berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

3. Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan

terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Hasibuan, 2007: 216)

Menurut Winardi (2008: 1) menyatakan ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti: motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*valunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Winardi (2008: 1) menambahkan bahwa, para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal. Apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian.

Untuk itu yang perlu dilakukan oleh manajer adalah memberikan motivasi yang tepat kepada pekerja/pegawai. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan pekerja/pegawai tersebut dapat terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan perusahaan/organisasi akan lebih mudah dicapai dan tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

Lima dari faktor yang oleh Herzberg disebut sebagai motivator-motivator yang mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan adalah keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Sebaliknya, faktor-faktor yang tidak mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan adalah keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab

dan pengembangan. Sebaliknya, faktor-faktor yang tidak mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan, yang oleh Herzberg disebut sebagai faktor-faktor iklim baik (faktor-faktor hygiene), adalah: (Manullang-Marihot, 2008: 179)

1. *Company policy and administrasion* (kebijakan dan administrasi perusahaan)
2. *Technical supervisor* (supervisi)
3. *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
4. *Weges* (gaji)
5. *Job Condition* (Keadaan Pekerja)

Simanungan (2005: 140)

adapun yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
3. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberikan harapan)
4. Adanya peningkatan (kemajuan)
5. Adanya tanggung jawab
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
7. Supervisi
8. Hubungan antara perseorangan
9. Kondisi kerja
10. Gaji
11. Status
12. Keamanan kerja

Menurut Siagian (2004: 80)

bagi seorang manager, untuk mengenal para bawahan sebagai individu dengan karakteristiknya yang khas, berarti memahami paling sedikit delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik biografikal
2. Kepribadian
3. Persepsi

4. Kemampuan belajar
5. Nilai-nilai yang dianut
6. Sikap
7. Kepuasan kerja, dan
8. Kemampuan

Dari beberapa pendapat tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi, maka dalam penelitian ini digunakan indikator dari motivasi yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Gaji
3. Status
4. Keamanan kerja
5. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
6. Berani mengambil dan memikul resiko
7. Memiliki tujuan yang realistik
8. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
9. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
10. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

4. Budaya Organisasi

Pengertian dari budaya organisasi menurut Bussines Ethics adalah (Ernawan, 2009: 3) suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya organisasi diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi pola dan

mekanisme kerja. Makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi maka semakin besar potensi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Masih menurut Arep & Tanjung (2009:158) dijelaskan bahwa paling tidak terdapat 10 budaya organisasi orang yang termotivasi sebagai berikut :

1. Merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan
2. Kuat daya nalar dan daya pikir
3. Optimis dan bukan pesimis
4. Cukup percaya diri
5. Cepat, tepat dan proaktif
6. Konsisten dan sabar
7. Kesungguhan dan ketelitian
8. Kerja keras dan kerja cerdas
9. Pasrah dan tawakal
10. Mandiri, tidak tergantung pada orang lain

Sehubungan dengan indikator dalam budaya organisasi, penulis menggunakan indikator menurut Thoha (2012: 181) menyatakan bahwa pegawai dalam suatu organisasi tertentu, efektif atau tidak efektif ada beberapa karakteristik yang dapat menganalisisnya yaitu:

1. Intensi
2. Kekhususan (Specificity)
3. Deskriptif
4. Kemanfaatan
5. Tempat Waktu
6. Kesiapan
7. Kejelasan
8. Validitas

5. Lingkungan Kerja

Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan

termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Nitisemito (2005: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Theodore, (2005: 63) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut Nitisemito (2005: 47) faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan

lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

Menurut pendapat Yohanas (2007: 79) menyatakan bahwa aspek dalam lingkungan kerja mencakup:

1. Peralatan
2. Sumber Daya
3. Ruang kerja fisik
4. Lingkungan kerja yang nyaman
5. Pelatihan

6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disajikan hipotesis penelitian yaitu:

H1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi pegawai pada dasarnya mengarah pada peningkatan kinerja kerja organisasi yang bukan saja kinerja individu, melainkan juga kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi

diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi pola dan mekanisme kerja. Makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi maka semakin besar potensi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disajikan hipotesis penelitian yaitu:

H2. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disajikan hipotesis penelitian yaitu:

H3. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

6.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating

Salah satu unsur dari organisasi adalah sumber daya manusia dimana suatu organisasi dikatakan berhasil dapat memberikan kesejahteraan pegawai antara lain tingkat kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja ialah salah satu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap kerjanya. Sangat menarik untuk dicari variabel-variabel

yang menentukan kepuasan kerja seseorang pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman kerja. Dengan puasnya pegawai dalam bekerja maka akan mendapatkan hasil yang baik dan kalau hasil kerjanya baik maka dengan sendirinya mendapatkan hasil pendapatan yang diinginkan

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disajikan hipotesis penelitian yaitu:

H4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

6.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating

Budaya organisasi ialah nilai, norma dan kesepakatan yang diterima dan dianut oleh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi merdasar yang dipahami bersama dalam sebuah Organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi. Lebih jauh lagi Schein menggambarkan adanya tiga tingkatan atau lapisan budaya organisasi, yaitu: Artifak (*artifacts*), Nilai-nilai yang diyakini (*expoused values*), Asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disajikan hipotesis penelitian yaitu:

H5. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

6.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan

Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating

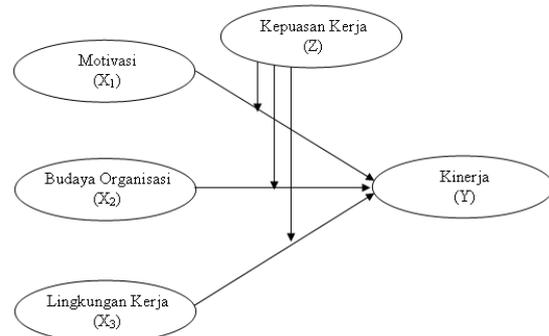
Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disajikan hipotesis penelitian yaitu:

H6. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

Model Penelitian

Sehubungan dengan variabel dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau yang terletak di

Jalan Jenderal Sudirman Kota Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi ini karena masalah kepariwisataan dan ekonomi kreatif Provinsi Riau, belum memberikan manfaat yang berarti. Terlihat dari potensi pariwisata riau masih kurang terekspos ke masyarakat luar.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Karena jumlah Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau yang berjumlah 147 pegawai berstatus PNS. Karena populasi yang relatif besar, maka dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan metode slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling yaitu simple random sampling, dimana pengambilan sampel dilakukan secara random artinya acak dan simple yang berarti sederhana.

Sehubungan dengan penelitian tentang Pengaruh Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, maka disajikan operasional variabel sebagai berikut:

No	Variabel	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (Z)	1. Pengakuan atas hasil kerja 2. Tanggung jawab

		3. Perasaan maju dan berkembang 4. Supervisi hubungan supervisor 5. Hubungan antar manusia 6. Gaji/Upah 7. Rasa aman dalam bekerja 8. Kondisi kerja 9. Status Tohardi (2008: 436)
2.	Motivasi (X1)	1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja (Simanungan (2005: 140)
3.	Budaya Organisasi (X2)	1. Inisiatif individual 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan manajemen 6. Identitas 7. Toleransi terhadap konflik 8. Pola komunikasi (Robbins, 2006: 10)
4.	Lingkungan Kerja (X3)	1. Peralatan 2. Sumber Daya 3. Ruang kerja fisik 4. Lingkungan kerja yang nyaman 5. pelatihan menggunakan peralatan kerja Yohanas (2007: 79)
4.	Kinerja (Y)	1. Absensi 2. Ketersediaan pelatihan 3. Kepuasan karyawan 4. Loyalitas karyawan

	5. Kesempatan promosi internal
	6. Kepedulian terhadap visi dan misi instansi
	7. Pengetahuan tentang pekerjaan
	8. Tanggung jawab
	(Wibisono, 2007: 47)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survey menurut Sugiyono (2004:3) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relative, distributive dan hubungan antar variable, sosiologis maupun psikologis. Maksud dipilihnya metode survey tersebut bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada, dan mencari kelengkapan secara actual tentang hubungan antara variable yang diteliti, diharapkan penelitian ini terarah kepada kajian korelasi dan regresi antara variable bebas dan variable terikat.

Analisis data digunakan adalah Uji Normalitas data dan uji asumsi klasik yang terdiri atas Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas. Kemudian dilakukan analisis dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$\text{Model : } Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + (\beta_4 X_1), (\beta_4 X_2), (\beta_4 X_3) + e$$

$$\text{Model : } Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + (\beta_5 X_1), (\beta_5 X_2), (\beta_5 X_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kepuasan Kerja

X₁= Motivasi

X₂= Budaya organisasi

X₃= Lingkungan Kerja

α = Nilai *intercept*

β_{1-3} = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat kesalahan)

Regresi dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada umumnya menimbulkan masalah oleh karena akan terjadi multikolonieritas yang tinggi antara variabel independen, misalkan antara variabel X₁ dan variabel moderat (X₁X₂X₃) atau antara variabel X₂ dan Moderat (X₁X₂X₃), variabel X₃ dan Moderat (X₁X₂X₃). Hal ini disebabkan pada variabel moderat ada unsur X₁ dan X₂ dan X₃. Hubungan multikolonieritas lebih dari 80% menimbulkan masalah dalam regresi.

Menurut Ghozali (2007), ketepatan fungsi regresi tersebut dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yang secara statistik dapat diukur dari koefisien determinasi, dan nilai statistik t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah analisa item, dimana penelitian ini menggunakan *SPSS 17.0 Msi* dengan menggunakan *corrected item total correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan valid. Jika r hitung < r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r

tabel diperoleh dari persamaan $N - 3 = 44 - 3 = 41 = 0,301$.

Sehubungan dengan uji validitas Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau di Pekanbaru, maka dapat disajikan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	M1	0,475	0,301	Valid
2.	M2	0,504	0,301	Valid
3.	M3	0,571	0,301	Valid
5.	M4	0,428	0,301	Valid
5.	M5	0,367	0,301	Valid
6.	M6	0,413	0,301	Valid
7.	M7	0,512	0,301	Valid
8.	B1	0,395	0,301	Valid
9.	B2	0,395	0,301	Valid
10.	B3	0,450	0,301	Valid
11.	B4	0,457	0,301	Valid
12.	B5	0,406	0,301	Valid
13.	B6	0,406	0,301	Valid
15.	B7	0,470	0,301	Valid
15.	B8	0,470	0,301	Valid
16.	LK1	0,547	0,301	Valid
17.	LK2	0,563	0,301	Valid
18.	LK3	0,743	0,301	Valid
19.	LK4	0,492	0,301	Valid
20.	LK5	0,623	0,301	Valid

21.	Kp1	0,692	0,301	Valid
22.	Kp2	0,695	0,301	Valid
23.	Kp3	0,602	0,301	Valid
25.	Kp4	0,623	0,301	Valid
25.	Kp5	0,623	0,301	Valid
26.	Kp6	0,692	0,301	Valid
27.	Kp7	0,232	0,301	Tidak Valid
28.	Kj1	0,340	0,301	Valid
29.	Kj2	0,308	0,301	Valid
30.	Kj3	0,523	0,301	Valid
31.	Kj4	0,420	0,301	Valid
32.	Kj5	0,712	0,301	Valid
33.	Kj6	0,308	0,301	Valid
35.	Kj7	0,483	0,301	Valid
35.	Kj8	0,311	0,301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel 1 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid kecuali pada variabel kepuasan kerja terdapat 1 indikator yang tidak valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha 0,6 atau lebih. Dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *alpha cronbach's* $> 0,6$.

Hasil penelitian dengan uji reabilitas Pengaruh Motivasi, Budaya

Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

N o.	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi	0,6	0,671	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,6	0,560	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,6	0,721	Reliabel
5.	Kepuasan Kerja	0,6	0,744	Reliabel
5.	Kinerja	0,6	0,681	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,6. dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinilai reliabel atau dapat dipercaya.

Untuk melihat pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Dari pengujian analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.452	.840		2.919	.008
	Motivasi	.108	.154	.115	2.170	.017
	Budaya	.326	.232	.230	1.408	.167
	Lingkungan kerja	.432	.331	.330	3.023	.002
2	(Constant)	5.301	.782		5.497	.000
	Motivasi	2.709	.151	-.010	2.957	.000
	Budaya	2.220	.220	-.184	2.335	.026
	Lingkungan kerja	2.454	.844	.086	3.029	0.002

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y_1 = 2,452 + 0,108x_1 + 0,326x_2 + 0,432x_3$$

$$Y_2 = 4,301 + 2,709x_1 + 2,220x_2 + 2,454x_3$$

Artinya:

- $\beta_0 = 2,452$ merupakan nilai minimal dari kinerja pegawai apabila motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja (variabel bebas) bernilai konstan (0).
- $\beta_1 = 0,108$, artinya apabila terjadi perubahan motivasi dengan asumsi budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah tetap maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,108 satuan.
- $\beta_2 = 0,326$, artinya apabila terjadi perubahan budaya organisasi dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja adalah tetap maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,326 satuan.
- $\beta_3 = 0,432$, artinya apabila terjadi perubahan lingkungan kerja dengan asumsi motivasi dan budaya organisasi adalah tetap maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,432 satuan.
- $\beta_0 = 4,301$ merupakan nilai minimal dari kinerja pegawai yang dimoderasi dengan kepuasan kerja apabila motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja (variabel bebas) bernilai konstan (0).
- $\beta_1 = 2,709$, artinya apabila terjadi perubahan motivasi dengan asumsi budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah tetap maka kinerja pegawai yang dimoderasi dengan kepuasan kerja akan berubah sebesar 2,709 satuan.
- $\beta_2 = 2,220$, artinya apabila terjadi perubahan budaya organisasi dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja adalah tetap maka kinerja pegawai yang dimoderasi dengan kepuasan kerja akan berubah sebesar 2,220 satuan.
- $\beta_3 = 2,454$, artinya apabila terjadi perubahan lingkungan dengan asumsi motivasi dan budaya organisasi adalah tetap maka kinerja pegawai yang dimoderasi

dengan kepuasan kerja akan berubah sebesar 2.454 satuan.

Pembahasan kali ini motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk nilai t (tabelnya), dengan ketentuan derajat kebebasannya sebesar $n - k$, sedangkan tingkat kepercayaannya sebesar 95 %.

$$n - k = 44 - 3 = 41$$

$\alpha = 0.05$, maka t tabel adalah = 1,68288

Berdasarkan tabel 3. diketahui $t_{hitung} (2,919) > t_{tabel} (1,68288)$ dan $Sig.(0,006) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian, **hipotesis 1 diterima.**

Berdasarkan tabel 3. diketahui $t_{hitung} (1,408) < t_{tabel} (1,68288)$ dan $Sig.(0,167) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $<$ t tabel. Dengan demikian, **hipotesis 2 ditolak.**

Berdasarkan tabel 3. diketahui $t_{hitung} (3,023) > t_{tabel} (1,68288)$ dan $Sig.(0,02) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian, **hipotesis 3 diterima.**

Berdasarkan tabel 3. diketahui $t_{hitung} (2,957) > t_{tabel} (1,68288)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $>$ t tabel.

Dengan demikian, **hipotesis 4 diterima.**

Berdasarkan tabel 3. diketahui $t_{hitung} (2,335) > t_{tabel} (1,68288)$ dan $Sig.(0,026) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian, **hipotesis 5 diterima.**

Berdasarkan tabel 3. diketahui $t_{hitung} (2,335) > t_{tabel} (1,68288)$ dan $Sig.(0,026) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian, **hipotesis 6 diterima.**

Untuk mengetahui besar korelasi dari penelitian ini maka disajikan Tabel 4. perhitungan korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 4. Anova Perhitungan Regresi Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.295 _a	.087	.043	.50966
2.	.689 _a	.475	.223	.45766

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai R pada model 1 sebesar 0.295 yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. R^2 sebesar 0.087

artinya variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 8,70%. Sedangkan sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kemudian nilai R pada model 2 sebesar 0.689 yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. R^2 sebesar 0.475 artinya variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating sebesar 47,50%. Sedangkan sisanya sebesar 52,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, dengan demikian, hipotesis 1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, dengan demikian, hipotesis 2 ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, dengan demikian, hipotesis 3 diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, dengan demikian, hipotesis 4 diterima.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, dengan demikian, hipotesis 5 diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, dengan demikian, hipotesis 6 diterima.

Saran

1. Hendaknya pegawai lebih diberikan motivasi agar pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya motivasi dari pegawai, maka pekerjaan pegawai akan lebih optimal dengan penuh semangat. Motivasi dapat berupa penghargaan dan pemenuhan kebutuhan pegawai.
2. Budaya organisasi yang terdapat pada dinas ini hendaknya lebih diperbaiki dalam hal pola kerja pegawai. Budaya organisasi yang tidak menguntungkan jangan dilanjutkan dan lebih baik dirubah untuk kearah yang lebih baik.
3. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan keuntungan bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja perlu diperhatikan baik dari sisi keberadaan perlengkapan perja

- maupun dari sisi keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja.
4. Kepuasan kerja pegawai hendaknya lebih ditingkatkan. Hendaknya pegawai diberikan kepuasan kerjanya agar dengan kepuasan kerja yang dimilikinya pegawai dapat lebih baik dalam bekerja.
 5. Kinerja pegawai hendaknya lebih ditingkatkan agar hasil kerja yang optimal akan berdampak pada peningkatan kinerja dinas.
 6. Kepuasan kerja pegawai sebaiknya terus ditingkatkan. Meskipun kinerja pegawai dinilai sudah baik, namun harus diupayakan agar kinerja tersebut dapat lebih baik. Seperti pada prinsip pegawai yang bekerja membandingkan remunerasi dan benefit. Hal ini perlu diperhatikan kembali sebab pekerjaan yang dilakukan pegawai itu merupakan tugas dan tanggung jawab jadi tidak semuanya harus diukur dengan material. Pemimpin unit harus punya tanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman serta kondusif sehingga pegawai dapat tenang dan fokus dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Isyandi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M. Dan Marihot AMH Manullang, 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi Ke-3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Marnis, 2007. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Unri Press, Pekanbaru.
- Nasution, Mulia, 2005. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, Edisi Revisi.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanungan, Muchdarsyah, 2005, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Aksara Persada Press, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein, 2003. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Winardi, 2008. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Melton Putra, Jakarta.