
The Role Of Innovative Behavior In Forming Employee Performance With Aspects Of The Work Environment And Job Satisfaction At The Agriculture Office Of Ngawi Regency

Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerjapada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi

Radias Furry Widyantari¹⁾, Purwito Kesdu Asmoro Cipto²⁾
Email : RadiasfurryW33@gmail.com, Purwito.aub@gmail.com
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris peran perilaku inovatif dalam membentuk kinerja pegawai dengan aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil Uji Hipotesis adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai R^2 total sebesar 0,63 dapat diartikan variasi kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif sebesar 63%. Kesimpulan analisis jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan, Perilaku Inovatif, Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine empirically the role of innovative behavior in shaping employee performance with aspects of the work environment and job satisfaction at the Agriculture Office of Ngawi Regency. The analytical method used is to use a test instrument which includes test validity and reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, test the coefficient of determination and correlation analysis. Hypothesis test results show that the work environment has a positive and insignificant effect on innovative behavior. Job satisfaction has a positive and significant effect on innovative behavior. The work environment has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on performance. Innovative behavior has a negative and insignificant effect on performance. The results of the F test can be concluded together that work environment variables, job satisfaction and innovative behavior have a significant effect on performance. The result of the calculation of the total R^2 value of 0.63 means that the variation in the performance of employees at the Agriculture Office of Ngawi Regency is explained by the variables of work environment, job satisfaction and innovative behavior by 63%. The conclusion is that the path analysis of the direct influence of the work environment on performance produces a greater value than the indirect effect. So it is more effective through direct routes. The direct effect of job satisfaction on performance produces a greater value than the indirect effect. So it is more effective through direct routes.

Keywords : Work Environment, Satisfaction, Innovative Behavior, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam organisasi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Organisasi juga harus menjalankan

fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif. (Robbins, 2016)

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai adalah: karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi.

Menurut Porter (2016: 126) Perilaku inovatif adalah kemampuan basik seseorang yang selalu aktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan periode yang telah ditentukan. Menurut Humphreys, J (2013:217) mendefinisikan perilaku inovatif suatu peninjauan yang sistematis terhadap perilaku inovatif individu pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas kerja. Sedangkan Simamora, (2015:327) perilaku inovatif pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai perilaku inovatif yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sesuai dengan perannya dalam organisasi. Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Perilaku inovatif kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk diperilaku inovatif dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah perilaku inovatif kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang berperilaku inovatif, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Hasil penelitian Hadi, *et al.*, (2020), Hutabarat, *et al.*, (2019), Dewi, *et al.*, (2017), Yuliana, *et al.*, (2020), Nabawi, (2019), Stephanie & Faustine (2014), Saputra, (2018), menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Prayudhayanti, (2014), Dahri & Aqil. (2018), Mudiarta (2012), Bysted.R, (2013), Tarigh & Nezhad, (2016) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian, maka penelitian ini akan menguji hubungan perilaku inovatif terhadap peningkatan kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu perilaku inovatif bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Perilaku inovatif, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan.

Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan seperti yang telah dikemukakan di atas. Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki memerlukan lingkungan kerja yang unggul yang dimiliki pegawai, agar kinerja yang dihasilkan akan maksimal karena pegawai dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu adanya kepuasan kerja yang

dirasakan pegawai seperti adanya penghargaan, adanya gaji yang memadai akan menimbulkan perilaku inovatif pegawai untuk selalu berprestasi dan berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh: Hadi, *et al.*, (2020), Hutabarat, *et al.*, (2019), Dewi, *et al.*, (2017), Prayudhayanti, (2014), Dahri & Aqil. (2018), Mudiarta (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh: Yuliana, *et al.*, (2020), Nabawi, (2019), Stephanie & Faustine (2014), Saputra, (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh: Hadi, *et al.*, (2020), Hutabarat, *et al.*, (2019), Dewi, *et al.*, (2017), Yuliana, *et al.*, (2020), Nabawi, (2019), Stephanie & Faustine (2014), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh: Saputra, (2018), Mudiarta (2012), Bysted.R, (2013), Tarigh & Nezhad, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya kesenjangan antara teori hubungan antara lingkungan kerja dengan perilaku inovatif dan lingkungan kerja dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2014). Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi yang lebih baik. Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga dapat digunakan untuk tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri pegawai. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan pegawai akan frustrasi (Handoko, 2016). Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang pegawainya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh: Hadi, *et al.*, (2020), Hutabarat, *et al.*, (2019), Dewi, *et al.*, (2017), Saputra, (2018), Prayudhayanti, (2014), Dahri & Aqil. (2018), Mudiarta (2012), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh: Bysted.R, (2013), Tarigh & Nezhad, (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh: R. Yuliana, *et al.*, (2020), Nabawi, (2019), Stephanie & Faustine (2014), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh: Hadi, *et al.*, (2020), Hutabarat, *et al.*, (2019), Dewi, *et al.*, (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya kesenjangan antara teori hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku inovatif dan kepuasan kerja dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi”**.

METODE

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Obyek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas atau *independent variabel* meliputi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan variabel antara (*intervening*) perilaku inovatif serta variabel terikat (*dependent*) kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sejumlah 188 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Peneliti mengambil sampel 25% dari jumlah

populasi, sebanyak 25% X 188 pegawai = 47, dibulatkan menjadi 50. Jadi Sampel dalam penelitian ini menjadi 50 pegawai sebagai responden.

Persamaan regresi dapat dilakukan dengan membuat model persamaan menggunakan metode analisis regresi jalur (*path regression analysis*) sebagai berikut (Ghozali, 2015: 161).

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan regresi dapat dilakukan dengan membuat model persamaan menggunakan metode analisis regresi jalur (*path regression analysis*) sebagai berikut (Ghozali, 2015: 161).

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,912	4,211		1,879	,066
	Lingkungan Kerja	,128	,191	,106	,668	,507
	Kepuasan Kerja	,571	,193	,470	2,964	,005

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Tabel IV.12.
Hasil Regresi Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,630	3,689		2,068	,044
	Lingkungan Kerja	,617	,162	,529	3,803	,000
	Kepuasan Kerja	,272	,177	,232	1,536	,131
	Perilaku Inovatif	-,021	,123	-,021	-,167	,868

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.15
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,131	3	40,710	13,887	,000 ^a
	Residual	134,849	46	2,931		
	Total	256,980	49			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi / Varian Total

Hasil perhitungan nilai R² total sebesar 0,63 dapat diartikan variasi kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif sebesar 63% dan sisanya 37% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kemampuan kerja dan pelatihan.

Analisis Koefisien Korelasi

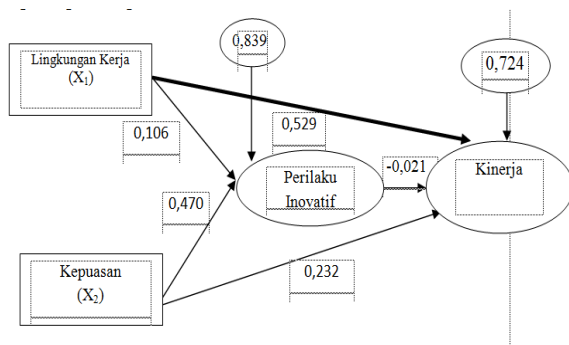
Tabel IV. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Perilaku Inovatif	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,636**	,405**	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,636**	1	,538**	,557**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	,405**	,538**	1	,318*
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,025
	N	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,668**	,557**	,318*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,025	
	N	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Hasil Analisis:



PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja melalui Perilaku inovatif

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, pengaruh langsung lebih efektif. Lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi, artinya apabila semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Wardhono (2014), Nadefa (2015) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas lingkungan kerja bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk lingkungan kerja:

- Memperbaiki suasana kerja yang nyaman membuat pegawai senang saat dikantor, misalnya adanya ruangan kerja yang nyaman dan rapi.
- Memperbaiki Sirkulasi udara diruang kerja pegawai cukup baik, sehingga nyaman untuk bekerja, misalnya adanya ruangan ber AC, adanya ventilasi udara yang cukup.
- Memperbaiki ruangan tempat kerja pegawai cukup tenang dan kondusif untuk bekerja, misalnya adanya tempat buat bersantai contohnya taman dilingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja melalui perilaku inovatif.

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh R. Erman Soejaya. (2013), I Wayan Mudiarta Utama (2012), Sri Kasmi (2016), Nadefa (2015), Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2007), Adeyinka Tella, (2007) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Meningkatkan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas kepuasan kerja, skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon kepuasan kerja:

- a. Pegawai merasa puas atas bantuan supervisi yang ada di kantor, misalnya adanya forum diskusi untuk menyelesaikan masalah.
- b. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dihasilkan, misalnya mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dihasilkan, misalnya pekerjaan selesai tepat waktu.

Kesimpulan

1. Hasil Uji Hipotesis adalah:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.
 - b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 - d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
 - e. Perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 13,887$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil perhitungan nilai R^2 total sebesar 0,63 dapat diartikan variasi kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif sebesar 63% dan sisanya 37% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kemampuan kerja dan pelatihan.
4. Kesimpulan analisis jalur :
- a. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.
 - b. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

Saran dan Rekomendasi

1. Kualitas pelayanan merupakan variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, untuk itu pihak Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sebaiknya lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan lingkungan kerja. Misalnya dengan cara :
 - a. Memperbaiki suasana kerja yang nyaman membuat pegawai senang saat dikantor.
 - b. Memperbaiki Sirkulasi udara diruang kerja pegawai cukup baik, sehingga nyaman untuk bekerja.
 - c. Memperbaiki Ruangan tempat kerja pegawai cukup tenang dan kondusif untuk bekerja.
2. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih maksimal ataupun dapat mengganti model penelitian agar hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2012. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura

-
- Bysted,R, 2013. Innovative employee behavior The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management Vol. 16 No. 3, 2013 pp. 268-284*
DOI 10.1108/EJIM-09-2011-0069
- Dahri & Aqil. 2018. Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 9 No. 2 : 191-199, Oktober 2018, ISSN. 2085-7721*
- Dewi, Yuniasanti & Prahara, 2017. Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *InSight, Vol. 19 No. 1, Februari 2017 ISSN: 1693–2552.*
- Hadi, Putra & Mardikaningsih, 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1, Juni 2020*
- Harmon, 2016, Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.6 No.1*
- Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Hutabarat, Sinaturi & Sihombing, 2019. Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 240-249*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2016., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mas'ud, Fuad. 2012, “*Survai Diagnosis Organisasional*”, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muchinsky, 2012. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment ” *Hospital & Health Services Administration, Vol. 41: 2, p. 160-175*
- Nabawi, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>*
- Nelson, D.L dan J.C Guick. 2016. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2016, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2016 tentang Penilaian Kinerja Pegawai*, Jakarta
- Prayudhayanti, 2014. Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Ekobis Vol.15, No.2, Juli 2014 : 20 19 – 32*
- R Eman. 2012, Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Islam Nadlatul Ulama Jepara Vol 3. No.8 Pp. 75-89.*

- Saputra, 2018. Job Satisfaction In Compensation, Environment, Discipline, And Performance: Evidence From Indonesia Higher Education. *Management and Economics Journal. Volume 2 Issue 3, December 2018 E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402*
- Sarwono, Jonathan. 2015. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2019, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Tarigh & Nezhad, 2016. The Impact of Job Satisfaction and Work Environment Friendly on Services Innovation with Mediator Role of Knowledge Sharing in Companies under Supervision of Parstousheh in Gilan Province. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège, Vol. 85, 2016, p. 1017 – 1025*
- Yuliana, Budi & Gagah, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Manajmen dan Bisnis Vol.2 No. 3 Pp.57-74*