

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BULUKUMBA**

Irmawati^{*1}, Anwar², Haeranah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}irmawatism@yahoo.com, ²anwar.rauf82@gmail.com, ³rana090768@cloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba pada bulan November 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba berjumlah 46 orang yang dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,513 yang berarti bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, work environment, and motivation on employee job satisfaction at the Bulukumba District DPRD Secretariat. The type of research used is quantitative with an explanatory approach. This research was conducted at the DPRD District Secretariat, Bulukumba in November 2020. The population in this study were civil servants who served in the DPRD District Secretariat. Bulukumba totaled 46 people who were sampled. The data analysis technique used multiple regression with the help of SPSS version 22.

*The results showed that partially, competence, work environment, and motivation had a significant effect on job satisfaction. The coefficient of determination (*R square*) is 0.513, which means that competence, work environment and motivation have contributed to employee job satisfaction at the DPRD Secretariat of Bulukumba Regency by 51.3%, while the remaining 48.7% is influenced by other variables not included in the study. this.*

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang yang sangat penting untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya pada sebuah organisasi. Menurut Mardiyah (2016) bahwa organisasi harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki para pegawai untuk dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal dalam mencapai tujuannya. Menurut Lubis (2010) bahwa sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian. Agar sistem ini berjalan dengan baik maka, dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Salah satu tujuan dari sebuah organisasi adalah kepuasan kerja pegawai yang mencerminkan keadaan emosional para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Ardana, dkk.(2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif serta disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Juhana dan Iskandar (2014) bahwa secara simultan kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gijoh (2013) bahwa pengaruh kompetensi dan terhadap kepuasan kerja signifikan, dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kerja dapat diterima. Wibowo (2009) kompetensi adalah kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan ketrampilan dan pengalaman serta sikap individu terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu Motivasi kerja (Suprayetno dan Brahmasari, 2008). Motivasi pegawai adalah suatu cara mendorong gairah bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasbiuan, 2007). Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja (Lubis, 2019). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya sikap saling menghargai sesama rekan kerja, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan berdampak pada kepuasan bagi pegawai.

Observasi awal yang dilakukan calon peneliti mengemukakan bahwa melihat kompetensi yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Bulukumba dilihat dari kompetensi pegawai yaitu masih kurangnya *skill* (kemampuan) yang dimiliki pegawai, dilihat dari lingkungan kerja secara umum mendukung, tapi ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas jaringan wifi yang masih lemah, serta hubungan antar pegawai masih kurang dan dilihat dari motivasi masih kurangnya pengawasan dari atasan kepada para pegawai sehingga mempengaruhi pada tingkat kepuasan pegawai. Hal ini dikarenakan mereka berpikir bahwa upaya kerja mereka tidak begitu diperhatikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, yang berada di Jl. Sultan Hasanuddin No. 43 Bulukumba. Penelitian dilakukan pada

bulan Oktober-November 2020. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 46 orang. Analisis data yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan melakukan Uji Regresi Berganda, Uji F, Uji T dan Uji Determinasi dengan menggunakan program SPSS 22. Skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert.

HASIL PENELITIAN

Hasil

1. Uji Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

VARIABEL	Unstandardized Coefficients	Sig.
KOMPETENSI	0.529	.000
LINGKUNGAN KERJA	0.510	.009
MOTIVASI	0.443	.000

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,529 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Bulukumba. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,510 berarti ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Bulukumba, dan Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,443 berarti ada pengaruh positif Motivasi terhadap Kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Bulukumba.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261.648	3	87.216	14.770	.000 ^b
Residual	248.004	42	5.905		
Total	509.652	45			

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS

Pada Tabel output diatas dapat dilihat bahwa Uji (F) dengan Nilai probabilitas (p) = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Komeptensi, lingkungan Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja.

3. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig	keterangan
Kompetensi	5.328	2,106	.000	Berpengaruh positif dan signifikan
Lingkungan Kerja	2.721	2,106	.009	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi	3.934	2,106	.000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi $< 0,005$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	.479	2.430

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,513 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai signifikansi untuk uji T yaitu $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh antara variabel kompetensi dengan variabel kepuasan kerja. Menurut Narimawati (2006) dalam Deswarta (2017) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler dalam Munandar (2012). yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supiyanto (2015), Utama dkk(2012), Raffie (2018) Dan Ginanti (2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai signifikansi untuk uji T yaitu $0,009 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja. Menurut Nitisemito (2000) Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fath (2015), Utami (2010), Aruan dkk (2015), Sitinjak (2018) dan Nurtjahjono, dkk (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai signifikansi untuk uji T yaitu $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi dengan variabel kepuasan kerja. Menurut Robbins (2012) semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Juniari (2015), Hanafi (2017), Juniantara dan Riana (2015), Lumentu dan Dotulong (2015) dan Siagian (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Pegawai kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk.2012. manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta : Graha Ilmu.*
- Aruan,Dkk.2015.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.*MODUS Vol.27(2).ISSN 0852-1875.*
- Deswarta.2017.Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.*jurnal valuta.vol.3(1).ISSN:2502-1419.*
- Fath, Robby Alam.2015.Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Hotel Bintanf Dua Di Yogyakarta. *Skripsi. Fakultas Ekonomi.Universitas Negeri Yogyakarta*
- Gijoh, Raenly.2013. motivasi, kompetensi dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing pada hotel sintesa peninsula manado.*Jurnal EMBA. Vol.1,No.4. Hal.1963-1973.*
- Ginanti, Made Galuh.2017.Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Services Di Wilayah Kerja Tambang PT.Vale IND Tbk.*Tesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.*
- Hanafi, Bayu Dwilaksono.2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance.*Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB).Vol.5(1):2302-2663*
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan *Bandung Pt.Bumi Aksa.*
- Juhana & Iskandar.2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship.Vol.8, No.2.*
- uniantara dan Riana.2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.*E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.pp.611-628.ISSN:2337-3067.*
- Juniari, Ni Kadek Eni.2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Tesis.Program Studi Manajemen. Universitas Udayana.*
- Lubis. 2010. Akuntansi Keprilakuan Edisi 2. *Jakarta,Salemba Empat.*
- Lubis, Ammara Khaerani.2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota

Medan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan.*

Lumentu dan Dotulong.2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA.Vol.3(1).pp.74-85.ISSN 2303-1174.*

Mardiyah. 2016. Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & PerbankanVol. 2 No.*

Munandar, sunyoto.2012.Psikologi Industry Dan Organisasi.penerbit BPFE UI, Jakarta.

Nitisemito. Alex S. 2006. Manajemen Personaliala. Cetakan Kesembilan. *Edisi Keempat. Jakarta : Ghalia Indonesia.*

Nurtjahjono,dkk.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.Jurnal administrasi Bisnis (JAB).Vol.16(1).*

Raffie, dkk.2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.*Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsylah. ISSN 2302-0199.pp.36-45.*

Robbins.2012.Perilaku Organisasi.Penerbit Salemba Empat.Jakarta.

Siagian.2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya.*AGORA.Vol.5(2)*

Sitinjak , Lulu novena.2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Fakultas Ilmu Administrasi. *Universitas Brawijaya. Jurnal administrasi bisnis (JAB). Vol.60(2).*

Supiyanto, Yudi.2015.Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperas.*Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.*

Suprayetno Dan Brahmasari.2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol.1(10), September : 125-135.*

Utama, dkk.2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan. Vol.6,(2).*

Utami, Dwi.2010.Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*Skripsi.Universitas Sanata Dharma.*

Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. *PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta*