

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ASN DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN UJUNG KOTA PAREPARE

Andi Syahiratunnisa<sup>\*1</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Fatmasari<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia  
e-mail: <sup>1</sup>[andhis.76@gmail.com](mailto:andhis.76@gmail.com), <sup>2</sup>[hidayat2401@yahoo.com](mailto:hidayat2401@yahoo.com), <sup>3</sup>[fatma.sari@dipanegara.ac.id](mailto:fatma.sari@dipanegara.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui (1) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang dilaksanakan di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare pada bulan Mei 2021 hingga Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ujung yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai (2) motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (3) motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**Kata kunci** : motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja

### Abstract

*This study aims to analyze and determine (1) the effect of motivation, work environment, communication, competence, and organizational culture simultaneously and partially toward employee job satisfaction at the District Office in Ujung Kota Parepare (2) the most dominant variable that affects employee job satisfaction at the District Office in Ujung City of Parepare.*

*This study approach used a survey approach which was applied at the Ujung Subdistrict Office of Parepare City from May 2021 to July 2021. The population in this study were employees of the Ujung Subdistrict Office by 52 people. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census), that is, all the population in this study were being sampled. Analysis of the data used was a Multiple Regression Analysis.*

*The results show that (1) motivation has a partial and significant effect on employee satisfaction, communication, competence and organizational culture has no partial effect on employee satisfaction (2) simultaneously motivation, communication, competence, and organizational culture have a partial and significant effect on employee satisfaction toward employee job satisfaction in the Ujung Kota Parepare Subdistrict Office (3) motivation is the most dominant variable affects the employee satisfaction in the Ujung Kota Parepare Subdistrict Office environment.*

*Keywords : motivation, work environment, communication, competence, work culture, job satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang didominasi oleh perasaan terhadap faktor motivasi, situasi lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan budaya organisasi yang merupakan penggambaran dari kepuasan pegawai terhadap kondisi pelaksanaan pekerjaannya.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menggapai keberhasilan suatu proses kerja, karena merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Pada penelitian terdahulu dilakukan oleh Maghfiroh (2014) membuktikan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan termotivasi, maka akan timbul kepuasan kerja.” Kepuasan kerja merupakan terwujudnya keinginan dan kebutuhan pegawai melalui aktivitas pekerjaannya. Kebutuhan merupakan salah satu unsur yang penting dalam memberikan motivasi kepada seseorang karena sebagai manusia niscaya memiliki ragam kebutuhan baik itu primer maupun sekunder.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pemenuhan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bisa dibuat dengan membangun lingkungan kerja yang layak dan menyenangkan. Kondisi seperti itu akan benar-benar dapat pegawai menjadi nyaman, senang dan betah dalam instansi atau organisasi. Lingkungan kerja yang layak dapat mengurangi tingkat kelelahan dan perasaan stress pegawai di dalam suatu instansi atau organisasi dan akan ada peningkatan prestasi pegawai. Fasilitas kerja yang baik tanpa ditopang oleh lingkungan kerja yang layak akan menjadi tidak berarti. Berdasarkan penelitian yang diarahkan oleh Irma dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa “lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan pemenuhan kepuasan pekerjaan pegawai yang representatif dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan pemenuhan kepuasan kerja pegawai”.

Demikian pula komunikasi tidak dapat disangkal, komunikasi dapat dianggap diterima, jika semua komponen proses komunikasi tidak terganggu. Bahasa komunikasi harus cenderung efektif sehingga penerima dapat dengan mudah memahaminya. Tanpa komunikasi tidak akan ada organisasi, karena itu tidak ada kesempatan bagi kelompok untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halil dan Mistar (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa “variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai”. Adanya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja, khususnya semakin terbinanya komunikasi yang baik, semakin penting pula terciptanya lingkungan yang positif dalam lingkup organisasi.

Faktor selanjutnya adalah kompetensi, yang merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilliansyah & Cholid (2020), hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi pada seorang pegawai bisa berdampak pada kepuasan kerja, karena dengan kompetensi dalam diri seorang pegawai didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, dengan hasil kerja

yang maksimal maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karena pekerjaan yang maksimal akan meningkatkan hasil kerja pada instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil pekerjaan yang maksimal juga akan mendapatkan pujian dari atasan dan itu sangat mempengaruhi dalam kepuasan kerja pegawai.

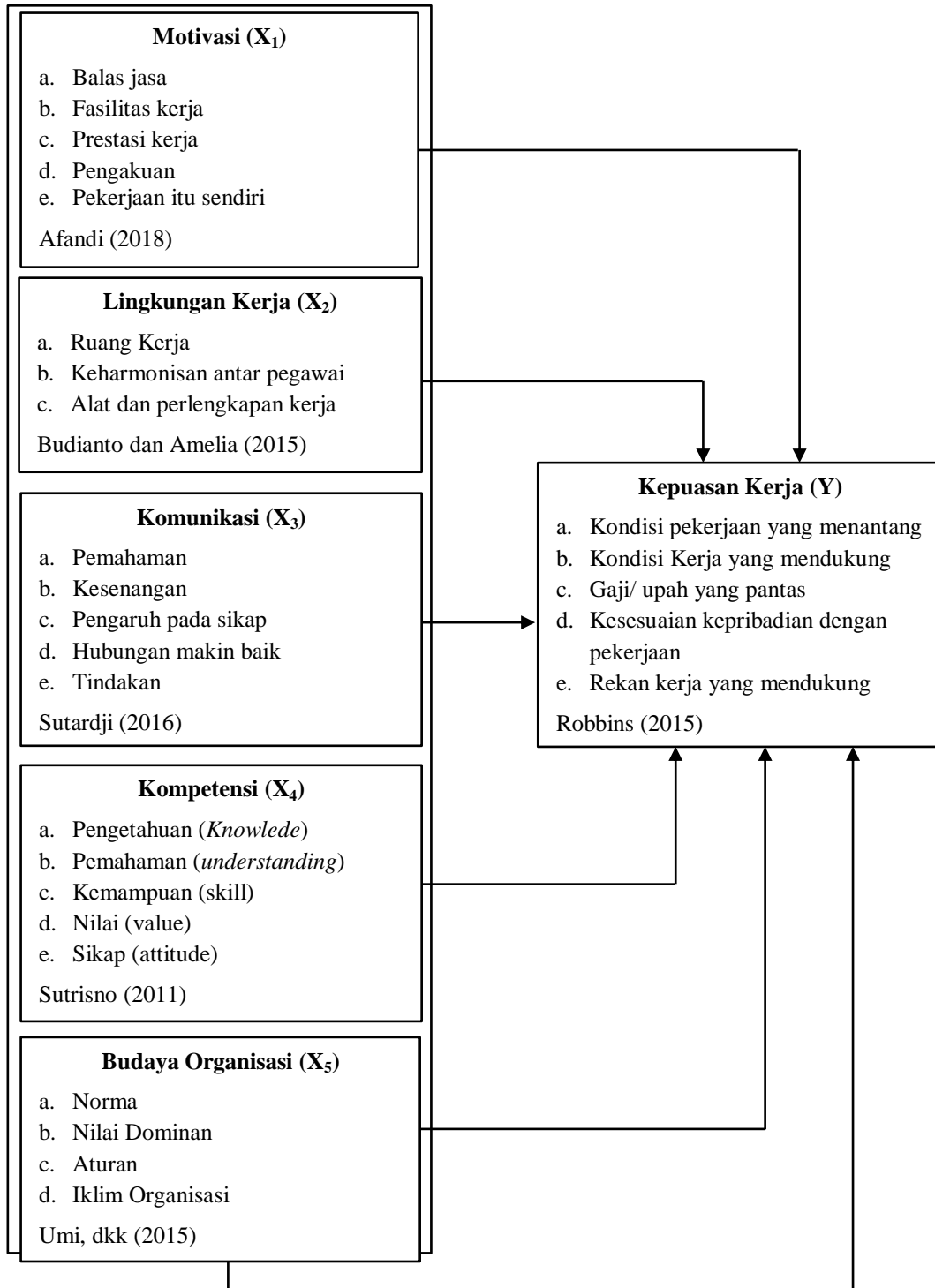
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Dalam organisasi, sering ditemukan individu yang sangat bosan dengan pekerjaan mereka, merasa canggung, tidak peduli atau kecewa dengan pekerjaan mereka, dan memiliki sentimen negatif lainnya. Pegawai semacam ini melihat pekerjaan yang mereka lakukan sebagai beban, tekanan, dan jika mungkin berusaha untuk menghindarinya. Pekerja ini pada dasarnya kecewa atau tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinuhaji (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika budaya organisasi ini baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi atau instansi.

Fokus dalam penulisan tesis ini pada permasalahan pada kondisi yang dirasakan dan dialami oleh ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, apakah pegawai merasa puas atau tidak puas dalam kegiatan bekerja. Pemberian motivasi dari atasan maupun dari organisasi itu sangat penting dan berpengaruh guna untuk mensejahterakan pegawai. Sehingga akan tumbuhnya kedisiplinan dari diri sendiri dan timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Ada hubungan timbal balik sesuai dengan apa yang telah dilakukan, pegawai akan merasakan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi dapat membuat pegawai lebih maju. Pemberian motivasi tidak hanya berupa materil seperti uang dan benda lainnya akan tetapi bisa dengan non materil seperti reward atau penghargaan,pujian,serta apresiasi untuk promosi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang bermanfaat bagi organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare yaitu tidak terwujudnya lingkungan kerja dengan baik. Pada lingkungan kerja fisik, fasilitas kantor saat ini kurang terpenuhi sehingga ada sebagian pegawai biasanya akan menggunakan barang-barang pribadi seperti laptop untuk melakukan pekerjaan yang diberika. Sedangkan lokasi kerja non-fisik terdapat kurang terbinanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Akibatnya para ASN di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan beberapa fenomena tersebut, dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja ASN yang terjadi di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare masih cukup rendah. Hal ini ditunjukkan dengan seringnya atasan tidak berada di tempat yang menyebabkan tidak adanya komunikasi dalam memberikan bimbingan, instruksi, dan motivasi kepada bawahan sehingga pegawai kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan kewajibannya. Faktor penyebab ketidakpuasan kerja juga terjadi karena tidak terciptanya lingkungan kerja yang layak, tingkat efesiensi komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik dan berdampak pada kesalahpahaman dalam bekerja, Selain itu masih ada pegawai yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang jobdesk pekerjaan masing-masing, dan masih ada pegawai yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan oleh

instansi, terutama tidak adanya etika kerja dan sikap dari sebagian pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang akan didukung oleh analisis deskriptif, di mana penulis akan membuktikan hipotesis yang telah dipikirkan dan melakukan analisis perhitungan berdasarkan informasi yang ada dan menggambarkannya dengan sistematis, objektif, dan tepat. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, dengan waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yakni bulan April sampai dengan Juni 2021. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 52 orang ASN pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

Teknik Analisis deskriptif kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta menentukan variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dari perhitungan Aplikasi IBM SPSS Statics Versi 26 diperoleh hasil nilai koefisien regresi sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.189	2.956		1.756	.086
	Motivasi (X1)	.379	.122	.403	3.094	.003
	Lingkungan Kerja (X2)	.157	.120	.180	1.300	.200
	Komunikasi (X3)	.112	.126	.122	.891	.377
	Kompetensi (X4)	.094	.113	.103	.828	.412
	Budaya Organisasi (X5)	.061	.099	.079	.616	.541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,189 + 0,379X1 + 0,157X2 + 0,112X3 + 0,094X4 + 0,061X5 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 5,189, artinya jika motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), komunikasi (X3), kompetensi (X4), dan budaya organisasi (X5) dengan kondisi konstan atau nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 5,189. Nilai konstanta disini bertanda positif, artinya apabila motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), komunikasi (X3), kompetensi (X4), dan budaya organisasi (X5) pada

- tingkat nol maka kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare akan meningkat,
2. Nilai koefisien regresi motivasi (Xi) sebesar 0,379, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,379. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
  3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,157, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,157. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
  4. Nilai koefisien regresi komunikasi (X3) sebesar 0,112, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,112. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi komunikasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
  5. Nilai koefisien regresi kompetensi (X4) sebesar 0,094, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,094. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi kompetensi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
  6. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X5) sebesar 0,061, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,061. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**Pengujian secara parsial (uji t)**

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu: motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan dilakukan pengujian secara parsial. Dari perhitungan aplikasi SPSS Statics Versi 26 yang disajikan dalam tabel 2 diperoleh nilai t hitung sebagai berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.189	2.956		1.756	.086



Motivasi (X1)	.379	.122	.403	3.094	.003
Lingkungan Kerja (X2)	.157	.120	.180	1.300	.200
Komunikasi (X3)	.112	.126	.122	.891	.377
Kompetensi (X4)	.094	.113	.103	.828	.412
Budaya Organisasi (X5)	.061	.099	.079	.616	.541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,094 dengan signifikansi 0,003, sedangkan nilai t tabel untuk n 52 adalah sebesar 2,013, dengan demikian nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar dan nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
2. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,300 dengan signifikansi 0,200, sedangkan nilai t tabel n 52 adalah sebesar 2,013, dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
3. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,891 dengan signifikansi 0,377, sedangkan nilai t tabel n 52 adalah sebesar 2,013, dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,377 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
4. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,828 dengan signifikansi 0,412, sedangkan nilai t tabel n 52 adalah sebesar 2,013, dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,412 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
5. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,616 dengan signifikansi 0,541, sedangkan nilai t tabel n 52 adalah sebesar 2,013, dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,541 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

### Pengujian secara simultan (uji F)

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung

Kota Parepare, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F. Berikut hasil pengujian simultan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,778	5	15,756	6,405	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113,146	46	2,460		
	Total	191,923	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X5), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X4), Motivasi (X1), Komunikasi (X3)

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,405 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel dari n 52 sebesar 2,420, dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**Pengujian variabel dominan (uji beta)**

Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar, maka dapat dilihat nilai masing-masing variabel dari hasil berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.189	2.956		1.756	.086
	Motivasi (X1)	.379	.122	.403	3.094	.003
	Lingkungan Kerja (X2)	.157	.120	.180	1.300	.200
	Komunikasi (X3)	.112	.126	.122	.891	.377
	Kompetensi (X4)	.094	.113	.103	.828	.412
	Budaya Organisasi (X5)	.061	.099	.079	.616	.541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021



Berdasarkan tabel di atas, terlihat pada kolom standardized coefficients dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel-variabel independen lainnya, maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (Y) adalah variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan nilai beta sebesar 0,403.

### Pengujian Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini :

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 <sup>a</sup>	.410	.346	1.568	2.023

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X5), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X4), Motivasi (X1), Komunikasi (X3)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R<sup>2</sup>) = 0,410 Hal ini berarti bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi menjelaskan perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 41,0% sedangkan sisanya yaitu 59,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi cukup mampu mendorong tumbuhnya kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ASN menerima kompensasi atau balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, menerima fasilitas kerja untuk kelancaran pekerjaan, presetasi kerja ASN dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas, dan adanya pengakuan/ pujian dari atasan apabila menyelesaikan tugas dengan baik, serta mengerjakan pekerjaan dengan sendiri bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Omollo (2015) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan kekuatan yang mendorong segala potensi yang dimiliki pegawai, menciptakan

keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil pengujian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini di buktikan melalui penelitian yang dilakukan Maghfiroh (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa “semakin baik pemenuhan kebutuhan para pegawai maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang diberikan kepada para pegawai dan pada akhirnya mereka mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pula”. Kebutuhan adalah salah satu komponen penting untuk memotivasi pegawai dengan alasan bahwa sebagai manusia, mereka harus memiliki kebutuhan esensial dan kebutuhan tambahan yang berbeda. Aparatur Sipil Negara (ASN) akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Tidak mempunyai pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Fasilitas yang ada kurang memadai sehingga para ASN cenderung menggunakan barang-barang milik pribadi seperti laptop untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, interior di ruang kerja kurang mendukung, kondisi udara kurang nyaman dan kurang terpenuhinya penerangan di ruang kerja, akibatnya para ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah “lingkungan kerja yang baik apabila terpenuhinya interior ruang kerja yang tersedia menimbulkan suasana kerja yang baik, adanya keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan, dan adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas”. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irma & Yusuf (2020), hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian terdahulu tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Sedangkan hasil dari penelitian ini menjadikan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja harus dimungkinkan dengan membentuk lingkungan kerja yang layak dan nyaman. Kondisi seperti itu akan benar-benar ingin memenuhi pegawai, nyaman dan betah di tempat kerja.

Komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan belum membumi dan berdampak pada kesalahan dalam bekerja, belum adanya transparansi antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, atasan terkadang tidak memberikan petunjuk. bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dirasakan oleh bawahannya, dan bawahan terkadang ragu-ragu untuk menyampaikan saran/ pendapat terhadap atasannya. Akibatnya para ASN tidak puas dengan komunikasi yang terjadi di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Achmad (2014:65), bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslim Halil & Mistar

(2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan berasal dari interaksi antara motif dan faktor keadaan ekologis yang mereka hadapi dan dapat dikerjakan melalui hubungan komunikasi organisasi yang layak. Adanya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja, khususnya semakin besar terjalin komunikasi yang baik, semakin besar pula terciptanya lingkungan yang positif dalam lingkup organisasi tersebut. Dengan asumsi suatu organisasi saat ini memiliki lingkungan yang positif, hal ini dapat dimanfaatkan sebagai modal dasar bagi penyelenggaraan suatu program kepuasan kerja yang bermanfaat dan tujuan-tujuan yang dapat dicapai oleh setiap individu dari organisasi tersebut.

Kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal ini disebabkan karena kurang terpenuhinya indikator-indikator kompetensi yaitu masih ada ASN belum mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan masing-masing dan menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, kurang memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kurang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dan kurang memahami nilai-nilai organisasi dengan baik untuk standar perilaku para ASN dalam melaksanakan tugas, mereka juga lebih suka mengeluh dalam mengatur pekerjaannya, karena mereka bilang lelah dan tidak mengerti pekerjaannya. Akibat dari itu, kompetensi diri ASN tidak terpenuhi di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Edison et al (2016:17), “bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)”. Perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dadang Pramana Aprilliansyah & Idham Cholid (2020), adalah hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi pada seorang pegawai bisa berdampak pada kepuasan kerja, karena dengan kompetensi dalam diri seorang pegawai didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, dengan hasil kerja yang maksimal maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk itu agar terjadi kepuasan kerja di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare agar memperhatikan dan memenuhi kompetensi ASN agar pekerjaannya bisa maksimal, karena pekerjaan yang maksimal akan meningkatkan hasil kerja pada instansi tersebut dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, Hal ini disebabkan karena kurang baiknya tanggapan responden terhadap indikator budaya organisasi yaitu berupa norma atau aturan tidak tertulis di lingkungan kerja kurang dapat memotivasi ASN, masih kurangnya ASN yang belum mengerjakan nilai-nilai utama yang merupakan visi misi satuan kerja, kondisi kerja dalam iklim organisasi yang dialami ASN belum sesuai standar yang berlaku dan kurang membentuk perilaku atau karakteristik ASN agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh G Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi

organisasi. Budaya merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang luar biasa yang dimiliki oleh individu-individu dari suatu organisasi. Budaya juga merupakan alasan penting untuk kecukupan organisasi yang sebenarnya. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Effendi Sinuhaji (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen utama pada kompetitif, yaitu jika budaya organisasi menjunjung tinggi metodologi organisasi, dan jika budaya organisasi dapat menjawab atau menaklukkan kesulitan lingkungan dengan cepat dan tepat. Jika budaya organisasi dapat diterima, ia akan benar-benar ingin membangun kepuasan kerja yang tinggi dan akan berkontribusi pada pencapaian instansi atau organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat (2016) membuktikan bahwa “faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara parsial ternyata faktor fisik yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja”. Faktor fisik adalah faktor-faktor yang diidentifikasi dengan keadaan lingkungan kerja dan keadaan pegawai, termasuk: jenis pekerjaan, rencana waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu pencahayaan, peredaran udara, masalah kesehatan pekerja, umur, dll. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supartini, dkk (2014) mengemukakan bahwa pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas, dan variabel dirasakan kurang puas yaitu variabel kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel organisasi dan manajemen, pengawasan.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare adalah variabel motivasi ( $X_1$ ), karena menunjukkan nilai Standardized Coefficient Beta yang lebih besar dari variabel bebas lainnya. Hal ini dikarenakan dengan semakin tinggi motivasi yang diperoleh Aparatur Sipil Negara (ASN) maka kepuasan kerja ASN tersebut bertambah, sehingga mampu meraih keberhasilan suatu proses kerja. Dengan semakin besar motivasi yang diperoleh Aparatur Sipil Negara (ASN) maka dapat mengubah sikap dan perilaku serta akan dengan cepat dan mudah menerima hal-hal yang baru sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ian Nurpatia Suryawan (2013) membuktikan bahwa motivasi paling dominan dan benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti wajib menjaga motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan nilai kepuasan kerja meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memuaskan juga akan didapatkan. Sebaliknya, jika motivasi tidak terjaga ini dapat diindikasikan menyebabkan situasi yang kurang kondusif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan ASN. Sedangkan lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan variabel bebas (independen) motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare dimana kontribusi sebesar 41,0% sedangkan sisanya yaitu 59,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi, maka motivasi merupakan faktor yang paling dominan memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kepuasan kerja ASN, yaitu :

1. Untuk pimpinan, agar kiranya meningkatkan kepuasan kerja ASN dengan cara memberikan motivasi kepada ASN, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang baik, meningkatkan kompetensi ASN, dan menciptakan budaya organisasi yang baik, sehingga dapat memberikan implikasi positif bagi kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
2. Faktor motivasi sebaiknya perlu dipertahankan dan diberikan perhatian lebih serta dipertimbangkan dalam menyusun kebijakan terkait dengan kepuasan kerja ASN dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja ASN, memberikan fasilitas kerja, dan menghargai prestasi kerja ASN. Faktor motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang memiliki implikasi paling besar dalam kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengkaji variabel lain yang dapat digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai. Adapun variabel-variabel seperti etos kerja, karakteristik individu, dan kondisi fisik pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Achmad, dkk. (2014). Pengaruh Model Pembelajaran Science Environment Technology, Society (SETS) Terhadap Kemampuan Berkomunikasi Secara Tertulis Berupa Penulisan Karya Ilmiah Bidang Geografi Siswa SMA. Malang: UNM.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Pertama, Pekanbaru. Zanafa Publishing.



- Arianto, D. A. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* , 9 (2), 191-200.
- Budianto dan Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah I Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang*. Vol 3, No 1.
- Dadang Pramana Aprilliansyah, Idham Cholid. 2020. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. *Borneo Student Research*, Vol 2, No. 1
- Edison, Et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Effendi Sinuhaji. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan)*. *Bisnis Adminitrasi*, ISSN 2302-2537 Vol.2, No.1, Juni 2013
- Ian Nurpatricia Suryawan. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 13 No. 1
- Irma & Yusuf. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*, Vol.12, No.2
- Maghfiroh. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Mojokerto*. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Vol 2, No 2.
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Muslim Halil, Mistar. 2020. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima*. *Economy Deposit Journal Volume 2*, No. 1, Juni 2020
- Ni Wayan Supartini, Ketut Kriya dan Luh Indrayani. 2014. *Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipiil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN:2162-3058, 2015, Vol.5, No.2



- 
- Rahmat. 2016. *Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Parawisata Kabupaten Gowa*. Assets Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, Vol 6, No 1.
- Robbins. Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Siswandi. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Semarang
- Suryawan & Andrew. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Media Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 13, No 1.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Umi, dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2016.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yoga Fortuna. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi, Volume 18 Nomor 3, Oktober 2016.