

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
KABUPATEN MAJENE**

Astik Martini<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>STMIK Handayani Makassar

e-mail: [1astikmartini54@gmail.com](mailto:astikmartini54@gmail.com), [2mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id), [3drasriwawo01@gmail.com](mailto:drasriwawo01@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari penelitian ini juga didapatkan bahwa kemampuan individu ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

**Kata kunci:** kemampuan individu, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

**Abstract**

*This type of research is quantitative research with a survey method with correlational analysis techniques to determine between the dependent variable and the independent variable. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of individual abilities, work environment and work motivation on job satisfaction of the employees of the Community Empowerment Service and the Village of Majene Regency. Sampling of this study was conducted using a saturated sampling technique (census), so that the sample used in this study were as many as 40 employees at the Community Empowerment Service and the Village of Majene Regency. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the t test shows that partially there is a significant influence between individual ability and work environment on employee job satisfaction and work motivation does not indicate a significant effect on employee job satisfaction. Meanwhile, the F test shows that individual ability, work environment and work motivation simultaneously affect employee job satisfaction. From this study it was also found that individual ability ( $X_1$ ) was the most dominant factor affecting job satisfaction of the employees of the Community Empowerment Service and the Village of Majene Regency.*

**Keywords:** individual ability, work environment, work motivation, job satisfaction

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kesuksesan organisasi.

Peralatan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berkontribusi optimal jika organisasi tidak mampu untuk menerapkan manajemen SDM secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi mesti memfokuskan dirinya agar mampu melaksanakan perencanaan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Ini penting sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang besar, organisasi yang tidak hanya beroperasi secara loka, namun organisasi yang berskala global yang melibatkan SDM multikultural (Priansa,2018).

Pemanfaatan sumber daya manusia dapat tercipta karena adanya kepuasan kerja. Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat perasaan atau sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang mengatakan bahwa dia memiliki kepuasan kerja yang tinggi, itu berarti dia benar-benar menyukai pekerjaannya. merasa baik tentang hal itu dan sangat menghargai pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak bisa dilihat, itu hanya bisa disimpulkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap tugas dan pekerjaannya. Franek dan Vecera (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang didasarkan pada premis bahwa pekerja yang paling bahagia juga pekerja yang paling produktif dan bagi orang-orang yang senang dengan pekerjaan mereka, pekerjaan mereka tidak terasa seolah-olah itu bekerja sama sekali. Banyak variabel membuat perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pekerja; beberapa variabel ditemukan dalam organisasi, beberapa dalam kerangka kerja itu sendiri, dan yang lain melekat dalam karakter dan kepribadian masing-masing pekerja. Bakhshi et all (2009) mengatakan kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat banyak digunakan pada riset tentang keadilan dalam organisasi. Selain itu, disebut juga sebagai tanggapan dari seorang pegawai yang ditampakkan dari sikapnya terhadap organisasinya. Jadi, secara umum kepuasan kerja adalah sikap yang ditampakkan dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan timbul berdasar dari penilaian terhadap lingkungan atau situasi kerja. Adapun penilaian yang dimaksud merupakan bentuk penghargaan yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaan guna mencapai salah satu nilai yang penting dalam sebuah pekerjaan. Afandi (2018) mengemukakan bahwa beberapa faktor penentu dari kepuasan kerja pegawai diantaranya pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) serta gaji dan upah (*pay*).

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Perbedaan individual dalam kemampuan dan keterampilann yang dimiliki seorang pegawai merupakan suatu hal yang harus diperhatikan seorang pimpinan karena tanpa adanya kemampuan individu seseorang visi dan misi serta tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Perbedaan kemampuan ini ada yang menganggap sudah ditakdirkan dari lahir, ada pula yang berpendapat kemampuan itu ada karena perbedaan menyerap informasi di sekitarnya, bahkan ada pula yang berpendapat kombinasi keduanya. Oleh karena perbedaan dan kemampuannya maka dapat digunakan untuk memprediksi kapabilitas seseorang terhadap hasil kerjanya termasuk dalam bekerja sama dalam suatu organisasi (M.Thoha, 2005). Menurut Robbins (2011), kemampuan atau *ability* mengacu

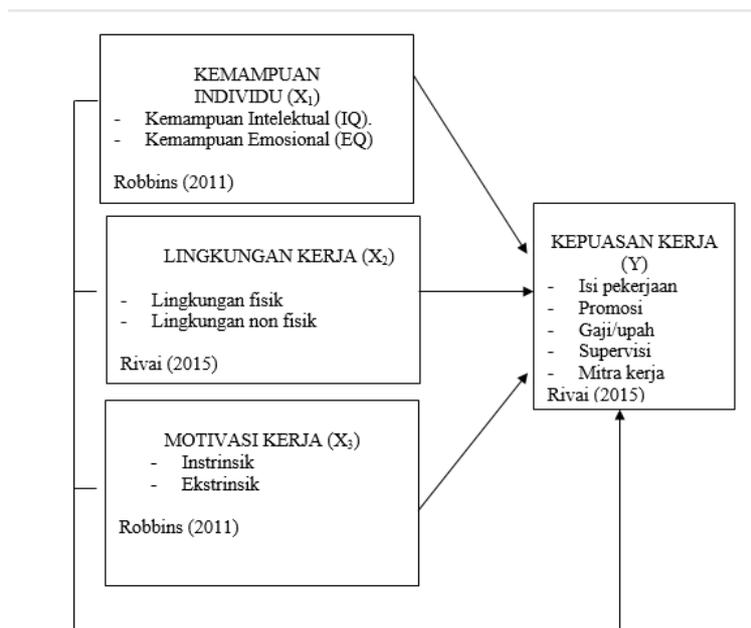
pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003). Setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau rendah dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang. Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. kemampuan individu dapat harus ditingkatkan lagi dapat melalui peningkatan keterampilan (*skill*), peningkatan pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman kerja (*work experience*).

Lingkungan kerja merupakan syarat mutlak yang harus diperhatikan dalam peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai. Lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu Fisik dan Non Fisik. Lingkungan fisik, dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung (pusat kerja, meja, kursi dan lainnya) maupun secara tidak langsung (yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lainnya). Adapun Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sunyoto (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat kerja pegawai yang merupakan penentu utama kualitas pekerjaan mereka dan tingkat produktivitas mereka. Seberapa baik tempat kerja melibatkan pegawai memengaruhi hasrat mereka untuk mempelajari keterampilan dan tingkat motivasi mereka untuk bekerja. Sedangkan Riniwati (2016) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan lokasi di mana tugas kerja dikerjakan serta diselesaikan. Lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis fisik maupun lingkungan sekitar dari tempat kerja, seperti konstruksi situs atau kantor bangunan. Istilah lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan kondisi di sekitarnya dimana pegawai beroperasi. Lingkungan kerja dapat terdiri dari kondisi fisik, seperti suhu kantor, atau peralatan, seperti komputer pribadi. Lingkungan kerja juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti proses kerja atau prosedur.

Menurut Mc Clelland dan Boyatzis (Busro, 2018) menjelaskan bahwa *motivation is defined in relation to need strength*. Motivasi dianggap sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Secara sistematis motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi menurut Vroom (Lubis dkk, 2018) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu pilihan alternative dari suatu proses yang dikendalikan individu itu sendiri, berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan. Akan tetapi motivasi dapat

ditimbulkan oleh beberapa faktor, sehingga menimbulkan dorongan energi seseorang untuk sebuah tujuan. Selanjutnya, tujuan tersebut diarahkan dan/atau diberikan saluran yang tepat, sehingga menimbulkan sinergi antara tujuan dan arahan. Robbins (2011) menjelaskan motivasi sebagai dorongan dari dalam individu sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal melalui kemampuan menggerakkan diri dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah kemauan melakukan usaha maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berasal dari internal individu atau dari eksternal individu, berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan akan mengakumulasi menjadi motivasi internal individu. Franek dan Vecera (Sedarmayanti, 2017) menambahkan bahwa teori kepuasan kerja telah berkembang dengan cara yang mirip dengan teori motivasi. Isi teori motivasi mempertimbangkan kebutuhan yang sama untuk manusia tanpa memperhatikan perbedaan kepribadian. Teori proses mempertimbangkan proses kognitif individu yang berbeda. Franek dan Vecera (Sedarmayanti, 2017) membahas tiga model kepuasan kerja: model situasional, model disposisional, dan model interaksional. Model situasional mengusulkan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari karakteristik pekerjaan dan bahwa semua orang menerima kepuasan yang sama dari pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan tertentu seperti yang didefinisikan oleh Hackman dan Oldham ditahun 1980. Model Dispositional di sisi lain, menunjukkan bahwa karakteristik orang akan menentukan tingkat kepuasan kerja mereka, dan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak memainkan peran dalam menentukan kepuasan pegawai.

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



Gambar 1. Kerangka Konsep

Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan uraian dari kajian teori dan penelitian sebelumnya adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2011) adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi. Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat (kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan variabel bebas (kepuasan kerja). Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel. (sampel jenuh/sensus). Teknik analisis data menggunakan analisa 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,943	1,381		1,407	,168	
	X1	,493	,110	,498	4,475	,000	,351 2,849
	X2	,239	,094	,315	2,537	,016	,281 3,553
	X3	,172	,142	,189	1,212	,233	,178 5,604

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Hasil olah data SPSS ver. 25 dapat didapatkan koefisien regresi maka dibuat satu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,943 + 0,493X_1 + 0,239X_2 + 0,172X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari rumus regresi linear berganda di atas didapatkan nilai konstanta sebesar 1,943 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 1,943 poin.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan individu ( $X_1$ ) sebesar 0,493 berarti ada pengaruh positif kemampuan individu terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene sebesar 0,493 sehingga apabila skor kemampuan individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene sebesar 0,493 poin.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,239 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene sebesar 0,239 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene sebesar 0,239 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,172 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene sebesar 0,172 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene sebesar 0,172 poin.

### **Pengujian hipotesis secara parsial**

Mengacu pada hipotesis yang telah dibuat maka diuraikan pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kemampuan Individu ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene (Y)**

Berdasarkan uji t dari output SPSS ver. 25, dimana nilai t untuk variabel kemampuan individu  $t_{hitung}$  sebesar 4,475 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas =  $40-3-1 = 36$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,475 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 untuk koefisien variabel kemampuan individu maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kemampuan individu secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene (Y)**

Berdasarkan uji t dari output SPSS ver. 25 dimana nilai t untuk variabel lingkungan kerja  $t_{hitung}$  sebesar 2,537 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05. Nilai t dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas =  $40-3-1 = 36$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,537 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 untuk koefisien variabel lingkungan kerja maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

**3. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene (Y)**

Berdasarkan uji t dari output SPSS ver. 25, dimana nilai t untuk variabel motivasi kerja  $t_{hitung}$  sebesar 1,212 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,223 lebih besar dari 0,05. Nilai t dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas =  $40-3-1 = 36$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,212 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 untuk koefisien variabel motivasi kerja maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel motivasi kerja secara positif dan signifikan mempunyai tidak mempunyai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

**Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini adalah variabel kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,614	3	36,538	64,841	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,286	36	,564		
	Total	129,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan 5.14 di atas dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,841 dengan nilai signifikan 0,000 dan dari nilai F pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas (2:40) yang diperoleh dari  $(k: n-k-1)$  (2 :  $40 - 3 - 1 = 36$ ) maka diperoleh nilai  $F = 2,86$ . Oleh karena

itu nilai  $F_{hitung}$  64,841 lebih besar dibanding nilai  $F_{tabel}$  2,86 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0,05$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel terdiri Kemampuan Individu ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene ( $Y$ ).

**Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen ( $X$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen ( $Y$ ) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel 3.berikut ini :

Tabel 3  
Uji Hasil Beta

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity		
	Coefficients		Coefficients			Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	1,943	1,381		1,407	,168			
1 X1	,493	,110	,498	4,475	,000	,351	2,849	
X2	,239	,094	,315	2,537	,016	,281	3,553	
X3	,172	,142	,189	1,212	,233	,178	5,604	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kemampuan Individu ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene ( $Y$ ).

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4  
Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,919 <sup>a</sup>	,844	,831	,75067	2,681

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene, variabel kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja yang dijelaskan dalam nilai koefisien determinasi (R square). Adapun nilai koefisien determinasi (R square) pada penelitian ini yaitu sebesar 0,844. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pegawai Majene sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Secara parsial variabel kemampuan individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priadana, I. Ruswandi (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berada dalam kategori cukup baik, motivasi kerja pegawai berada pada kategori baik dan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik, kinerja pegawai berada pada kategori baik). Secara parsial variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Hal ini sejalan dengan penelitian Sherly, A.S, Dita (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan kemampuan individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Carrefour Cabang Madiun terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan individu terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Lain halnya dengan variabel motivasi kerja pada penelitian ini, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Penelitian ini bertolak belakang dengan yang dilakukan Nasution, Siti Khadijah (2018), khususnya pada variabel motivasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene belum dapat meningkatkan kepuasan kerja. Robbins (2011) menjelaskan motivasi sebagai dorongan dari dalam individu sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal melalui kemampuan menggerakkan diri dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah kemauan melakukan usaha maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berasal dari internal individu atau dari eksternal individu, berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan akan mengakumulasi menjadi motivasi internal individu

### **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial. Secara simultan, kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. Diantara ketiga variabel bebas meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka kemampuan individu ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Bakhshi, A, Kumar, K, dan Rani, E, 2009. *Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment*. International Journal of Business and Management.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Lubis, Y., Hermanto, B., dan Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung. Alfabeta.
- M.Thoha. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, Siti Khadijah, 2018. *Analisis Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwabersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Medan*. Thesis. Universitas Sumatera Utara.
- Priansa, D, J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta. UB Press.
- Rivai, V, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jilid I. Alih bahasa: Pujaatmaka, H dan Molan, B. Jakarta. Penerbit Prenhalindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Sherly, A.S, Dita. 2016. *Analisis Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Carrefour Indonesia Cabang Madiun)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Soehardi, 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Nuba Medika