

## **PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

MASRIANA

Program Studi Magister Manajemen  
STIE Nobel Indonesia, Makassar  
e-mail: [andimasriana@gmail.com](mailto:andimasriana@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kemampuan individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Metode Penelitian yang digunakan adalah dengan metode pendekatan kuantitatif. Adapun populasinya sebanyak 151 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrument penelitian yang digunakan untuk menguji layak atau tidak layaknya suatu pernyataan adalah cara uji validitas dan uji reliabilitas. Dan setelah itu dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi analisis regresi linear berganda, uji t serta uji ketetapan model (uji F dan R<sup>2</sup>) dengan Bantuan SPSS versi 20.0. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Kemampuan individu (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien parsial (r) untuk variabel sebesar 0,283 dan t Hitung sebesar 2,060. Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan t hitung sebesar 7,828 dan koefisien regresi 0,705. Sedangkan Variabel Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten pinrang dengan koefisien regresi 0,436 dan t Hitung sebesar 6,975. Dari ketiga variabel tersebut ternyata variabel lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten pinrang dengan t hitung sebesar 7,828 dan koefisien regresi 0,705.

Kata kunci : Kemampuan individu, Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja Pegawai.

### **PENDAHULUAN**

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pikir tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Fenomena yang terjadi pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berhubungan dengan kemampuan adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan sehat, secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan motivasi kerja dirinya dan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

### Metode

Penelitian ini dilakukan adalah penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 151 orang.

#### Sampel

Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% – 15% atau 20% – 25% atau lebih (Arikunto 2002). Berpijak dari pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 35% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 151 pegawai. Berarti  $151 / 35\% = 52,82$  dibulatkan menjadi 53 pegawai, jadi sampel yang digunakan sebanyak 53 orang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Instrumen	Alpha Cronbach	r standard	Keterangan
Kemampuan Individu (X <sub>1</sub> )	0,697	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,622	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,635	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,692	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2019)

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

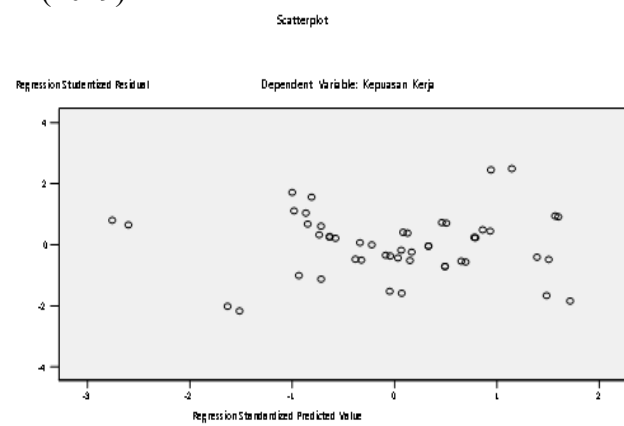
Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r <sup>2</sup> Parsial
Kemampuan Individu (X <sub>1</sub> )	0,272	2,060	0,007	0,283
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,705	7,828	0,000	0,610
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,436	6,975	0,000	0,544
Konstanta : 1,288	F. Ratio : 38,504			
R square : 0,702	Prob. : 0,000			
Multiple R : 0,838	N : 53			

Sumber : Data diolah (2019)

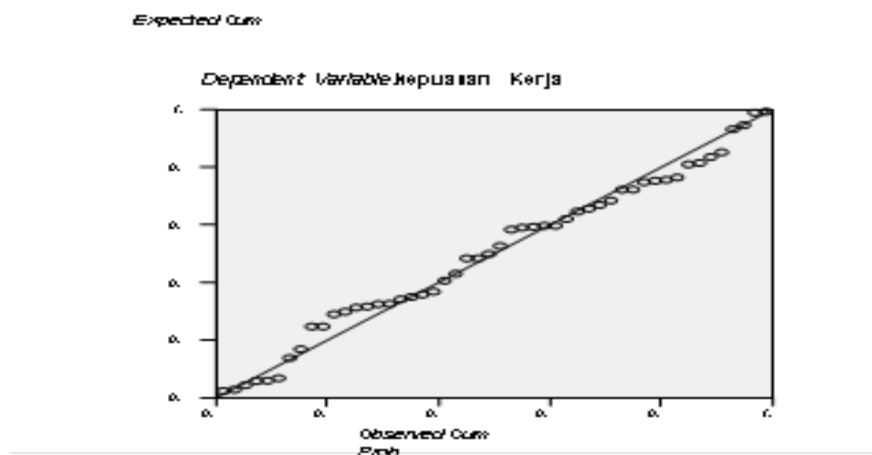
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Matrik Koefisien Korelasi	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Individu (X <sub>1</sub> )	0,977	1,677
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,899	1,921
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,989	1,017

Sumber : Data diolah (2019)



**Gambar 1. Uji heteroskedasititas**



## Pembahasan

### Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Variabel kemampuan individu ( $X_1$ ) bertanda positif, ini berarti bila kemampuan individu bertambah akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,272 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kemampuan individu akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,272 satuan kepuasan kerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kemampuan individu sebesar 0,283. Ini berarti bahwa : variabel kemampuan individu dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,283 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kemampuan individu memiliki korelasi yang dengan kepuasan kerja pegawai sebesar 28,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kemampuan individu ( $X_1$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan individu sebesar 2,060 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,671$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kemampuan individu tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hal ini diperkuat dengan analisis deskriptif, dimana semua indikator pada variabel kemampuan individu berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual dan kemampuan emosional pegawai Setda Kabupaten Pinrang berada pada kondisi yang sangat baik, yang ditandai dengan tingginya kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental dan tingginya kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidik Priadana dan Iwan Ruswandi (2013) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Juga sejalan dengan penelitian Sherly, A.S, Dita (2016) yang menyimpulkan bahwa hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Carefour Cabang Madiun.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bertanda positif, ini berarti bila lingkungan kerja bertambah kondusif akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,705 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,705 satuan kepuasan kerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data

menunjukkan, bahwa koefisien parsial ( $r$ ) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,610. Ini berarti bahwa : variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,610 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang dengan kepuasan kerja pegawai sebesar 61,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga  $t$ . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 7,828 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,671$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hal ini diperkuat dengan analisis deskriptif, dimana semua indikator pada variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Setda Kabupaten Pinrang. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik yang merupakan tempat kerja pegawai dalam hal ini Kantor Setda Kabupaten Pinrang sangat memuaskan bagi pegawai melakukan aktifitasnya. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik pada kantor Setda Kabupaten Pinrang merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Juga sejalan dengan penelitian Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) yang menyimpulkan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribtuion PT. Freeport Indonesia. Demikian pula dengan Ali Baba (2017) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Di Makassar.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) bertanda positif, ini berarti bila motivasi kerja bertambah akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,436 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,436 satuan kepuasan kerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,544. Ini berarti bahwa : variabel motivasi kerja dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,544 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang dengan kepuasan kerja pegawai sebesar 54,4% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,975 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,671$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hal ini diperkuat dengan analisis deskriptif, dimana semua indikator pada variabel motivasi berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dipersepsikan tinggi oleh pegawai. Hal ini berimplikasi bahwa seorang pegawai Setda Kabupaten Pinrang yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan), maka pegawai tersebut baru akan memiliki motivasi untuk bekerja dan motivasi tersebut dapat menciptakan kegairahan seseorang bekerja sama agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Seseorang akan merasa puas dengan apa yang dia kerjakan apabila yang menjadi motivasi kerja orang itu terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awang Mada Kurnia, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2013) yang menyimpulkan bahwa menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik motivasi kerja yang diberikan oleh PT. ASKES (Persero) Cab.Boyolali kepada karyawan akan dapat memberikan kepuasan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini bahwa motivasi penting untuk mendorong, menggiatkan serta mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan untuk berprestasi, yang akhirnya akan memperlancar tugas – tugas perusahaan. Juga sejalan dengan penelitian Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Fakultas Ekonomi Universitas “T” wajib untuk menjaga motivasi dari setiap dosen yang mengajar didalam agar kepuasan kerja mereka juga tetap meningkat. Dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memukau juga akan didapatkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas “T” tersebut. Sebaliknya, jika Fakultas Ekonomi Universitas “T” tidak menjaga motivasi setiap dosen untuk berkarya, ini dapat diindikasikan menyebabkan situasi yang kurang kondusif dalam proses belajar mengajar di kelas.



Demikian pula dengan penelitian Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar (2015) yang menemukan bahwa (1) penerapan motivasi yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan di PT. Chitose Internasional Tbk. berjalan dengan baik ; (2) kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. berjalan dengan baik ; (3) model ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi kekuasaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan penelitian Andi Ardasanti (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo.

### **Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Secara Bersama-sama**

Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Secara Bersama-sama dapat dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,702 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 70,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Hal ini dibuktikan dengan Nilai F hitung sebesar 38,504 > F tabel pada  $df_{(3)(49)}$  sebesar 2,76 ; sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel kemampuan individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yakni kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja, apabila saling berinteraksi satu sama lain, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Dalam arti bahwa, kemampuan individu yang besar dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta pegawai yang memiliki motivasi tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat. Demikian pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sherly, A.S, Dita (2016) yang menyimpulkan bahwa kemampuan individu, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Carefour Cabang Madiun dan variabel motivasi sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh tidak langsung dari kedua variabel tersebut. Implikasinya bahwa, kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada setiap karyawan harus senantiasa memiliki kemampuan yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya.

### **Pengaruh Dominan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *lingkungan kerja*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai  $r^2$  parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *lingkungan kerja* dengan besar pengaruh 61,0 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Baba. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Di Makassar*. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN, Vol 6 No 4 (2017). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/jibk/article/view/31>.
- Andi Ardasanti. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo*. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, Volume 1 Nomor 1. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/645>.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Awang Mada Kurnia , Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|VOL 6, NO 1 (2013). [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Gibson (2013) *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)*. *e-Proceeding of Management* : Vol.2, No.2 Agustus 2015 | Page 1232-1238. ISSN : 2355-9357
- Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 13, No. 1, April 2013 pp. 54 – 61.
- Kotler Philip dkk, 2012, *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia*, Buku Dua, Edisi Pertama, Andy, Yogyakarta.
- Lulu Novena Sitinjak (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 2 Juli 2018. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).



- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Nugroho, Bunafit. 2013. *Dasar Pemograman Web PHP-MySQL dengan Dreamweaver*. Yogyakarta: Gava Media
- Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Gransberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015. ISSN 0852-1875.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :PenerbitMandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT 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. <http://eprints.umpo.ac.id/2796/>
- Sidik Priadana Dan Iwan Ruswandi. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Entrepreneurship Volume 7 Nomor 2 Oktober 2013, Hal 52-63. ISSN 2443-0633.
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah., Koni, Satria. 2012. *Assessment Pembelajaran*. Jakarta Bumi Aksara.