

PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BARRU

Abdul Malik^{*1}, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}abdmpudee@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³gustididi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kemampuan individu terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja, dan (4) pengaruh secara simultan variabel kemampuan individu, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh merupakan hasil kuisioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru terkait kemampuan individu, lingkungan kerja dan semangat kerja, dan kepuasan kerja pegawai kepada 50 responden pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur dan uji sobel

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru, (2) Lingkungan kerja tidak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru, (3) Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru, (4) Kemampuan individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.

Kata Kunci: Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the influence of individual abilities on job satisfaction, (2) the effect of the work environment on job satisfaction, (3) the effect of work morale on job satisfaction, and (4) the simultaneous influence of individual ability variables, work environment and morale work on employee job satisfaction

The research approach used in this study is a quantitative approach. The data obtained are the results of questionnaires distributed to all employees of the Youth and Sports Office of Barru Regency regarding individual abilities, work environment and work spirit, and employee job satisfaction to 50 respondents at the Youth and Sports Office of Barru Regency. The sampling technique used is saturated sampling. Hypothesis testing is carried out using path analysis techniques and Sobel tests

The results of this study indicate that: (1) individual ability has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Youth and Sports Office of Barru Regency, (2) The work environment does not affect employee job satisfaction at the Youth and Sports Office of Barru Regency, (3) Morale has no effect on employee job satisfaction at the Youth and Sports Office of Barru Regency, (4) Individual ability, work environment and job satisfaction have a positive and significant effect simultaneously on employee job satisfaction at the Youth and Sports Office of Barru Regency.

Keywords: Individual Ability, Work Environment, Work Spirit, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi sangat bergantung pada aspek kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, dengan adanya SDM yang memiliki kualifikasi untuk mampu merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap aktivitas dalam organisasi, pencapaian tujuan organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan swasta dapat terwujud. Penyelenggaraan organisasi yang baik dapat dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi dan peran elemen SDM dalam penyelenggaraan organisasi, terutama dalam pelaksanaan kinerja pelayanan kepada masyarakat, yang tentunya sesuai dengan prinsip-prinsip good governance, maka diperlukan suatu instrumen sebagai media yang dijadikan tolok ukur untuk menilai akselerasi kemajuan sebuah organisasi. Internal organisasi menjadi bagian penting dalam mewujudkan hal tersebut.

Salah satu ukuran penilaian kesuksesan sebuah organisasi dalam hal ini sumber daya manusianya salah satunya adalah persoalan satisfaction atau kepuasan dalam bekerja. Robins, (2011) mengemukakan bahwa:

“terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai atau karyawan, dimana Indikator-indikator kepuasan kerja menurut tersebut meliputi: (a) Pekerjaan yang secara mental menantang, (b) Kondisi kerja yang mendukung, (c) Gaji atau upah yang pantas, (d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan (e) Rekan sekerja yang mendukung”.

Masih dalam penjelasannya, (Robins 2011) mengungkapkan bahwa” kemampuan individu dalam mengikuti ritme kerja organisasi sedikit banyak bergantung pada tugas dan tanggung pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, dalam hal ini karyawan atau pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Kondisi kerja yang baik didukung oleh lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja menjadi salah satu penyumbang ukuran kepuasan kerja pegawai.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang

menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang, jika semangat kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula kepuasan kerja akan menurun.

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan”.

Organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara baik, juga ditentukan ditentukan oleh kehadiran SDM yang kompeten, dalam hal ini adalah pegawai. Dalam upaya pencapaian tujuan sebagaimana yang telah di tetapkan sebelumnya sehingga dapat berhasil atau tidak akan sangat tergantung dengan kehadiran pegawai itu sendiri, karena pegawailah yang menjalankan segala tugas-tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, maka pegawai memiliki peranan yang penting khususnya dalam penyelenggaraan tugas pemerintah, sehingga pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, meskipun pada kenyataannya masih ada beberapa oknum pegawai yang belum mampu menunjukkan kinerja terbaik atau kinetjanya masih dibawah harapan.

Nurbudiyani (2016) mengemukakan bahwa “apabila para pegawai terlihat senang, optimis, ramah maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi/baik, sebaliknya apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, pesimis maka reaksi-reaksi ini menunjukkan adanya semangat yang rendah/tidak baik. Dalam hal ini, pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan cenderung menimbulkan berbagai permasalahan seperti malas, kurang disiplin, cepat merasa bosan dalam bekerja dan sebagainya. Maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.”

Apabila mengharapkan semangat kerja pegawai semakin tinggi, maka diperlukan faktor pendorong yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu adanya kepuasan kerja tinggi. Menurut Sekartini (2016) bahwa “kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Mincer dalam Sekartini, 2016). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.”

Disamping itu, setiap organisasi juga berupaya untuk senantiasa meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya, karena kemampuan merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi dan kinerja

perusahaan (Saputra, et al.. 2019). Sebagaimana Robbins (2008:67) mengemukakan bahwa “kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Situasi lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan dampak kepada peningkatan semangat kerja pegawai. Menurut Nitisemito dalam Nurbudiyani (2016), bahwa yang dimaksud dengan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik kerja dan lingkungan sosial. Jika lingkungan fisik kerja yang baik seperti: tata ruang yang baik, cahaya yang cukup, udara yang sejuk, warna dinding ruangan yang baik, peralatan kantor yang tertata dengan baik, serta suasana yang tenang akan membuat pegawai lebih betah dikantor dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Demikian juga dengan lingkungan sosial, apabila hubungan kerja terjalin dengan baik, komunikasi lancar dan suasana kekeluargaan dapat tercipta maka pegawai akan bekerja dengan penuh semangat (Nurbudiyani, 2016).”

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga kabupaten Barru yang mana salah satu tujuan yang diharapkan oleh Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru adalah meningkatkan kualitas kinerja Pegawai. Pencapaian tujuan ini perlu didukung oleh adanya semangat kerja pegawai, sehingga target dan tujuan yang hendak dicapai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru dapat diwujudkan.

Salah satu yang menarik adalah, adanya fenomena yang peneliti temukan di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga kabupaten Barru misalnya dalam hal kemampuan individu pegawai, yakni masih rendahnya kemampuan pegawai dalam memahami Tupoksi masing-masing, sehingga berpengaruh semangat dalam bekerja. Kemudian, pegawai juga cenderung masih lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi keluhan pimpinan maupun masyarakat. Disamping itu, dalam hal kondisi lingkungan kerja, adanya fenomena pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga kabupaten Barru ditemukan dukungan akan sarana dan prasarana yang masih cenderung terbatas, misalnya unit komputer untuk menunjang pekerjaan pegawai, sehingga ada kecenderungan pegawai bermalasan untuk bekerja karena harus bergantian dalam menggunakan komputer. Demikian halnya dengan kondisi dari koneksi jaringan internet yang lambat loading, penataan ruang kerja yang kurang baik, maupun ruang kerja yang sempit, sehingga situasi ini cenderung menghambat pekerjaan pegawai dan mengarah kepada kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja. Salah satu ciri dari kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja ditunjukkan dari tingkat absensi pegawai yang cenderung menurun dengan berbagai alasan yang kurang jelas.

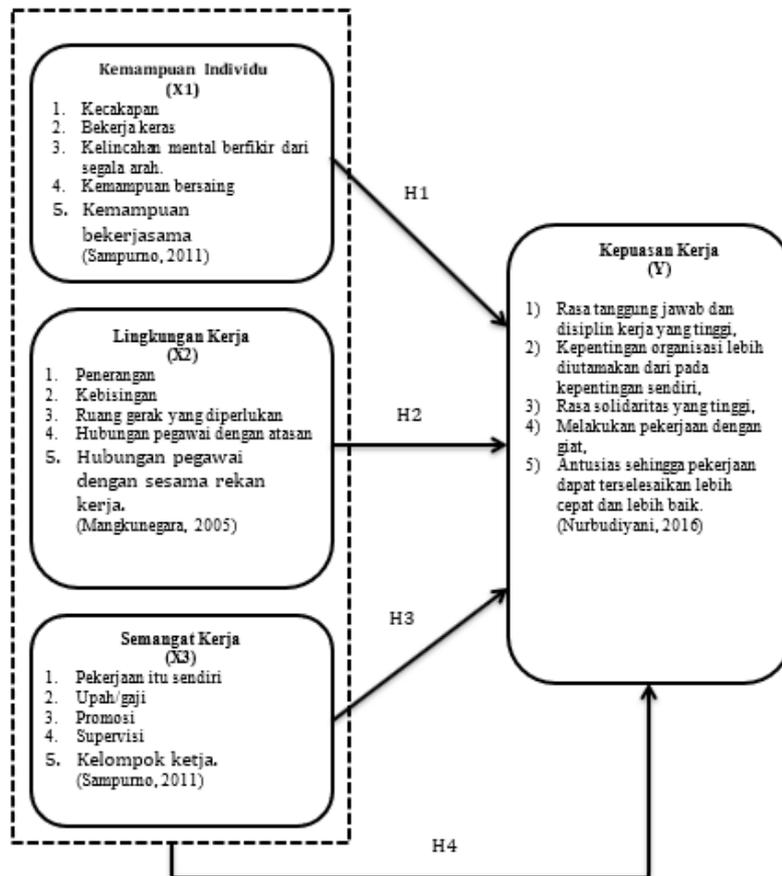
Sejalan dengan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan semangat kerja pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga kabupaten Barru, dimana peneliti memandang perlu mengkaji lebih lanjut apakah faktor kemampuan individu dan lingkungan kerja yang menurun akan berdampak kepada semakin menurunnya semangat kerja pegawai, serta adanya ketidakpuasan sebagai variabel intervening juga akan semakin mempengaruhi semangat kerja pegawai atau tidak. Olehnya itu, judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru”.

Rendahnya kemampuan kerja ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai

dimana yang berpendidikan SMU 23 orang, S1 75 orang dan S2 3 orang. Keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer masih rendah, sehingga pekerjaan input data mengalami kelambatan. Unit komputer yang ada Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru hanya sebanyak 5 unit.

Pentingnya kemampuan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja ini dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa kepuasan kerja merupakan “persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting”. Sehingga dengan demikian ketika pegawai memiliki kemampuan yang baik, maka kepuasan kerja juga meningkat, sehingga berdampak kepada peningkatan semangat kerja pegawai. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Saputra, et. al (2019) yang membuktikan bahwa “kemampuan mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap semangat kerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan seseorang maka akan semakin tinggi pula semangatnya untuk bekerja”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.
2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.

3. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.
4. Diduga Kemampuan individu, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Dalam hal Ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dan penelitian Ini dimaksudkan untuk menganalisa Pengaruh Kemampuan individu, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga penelitian ini termasuk dalam explanatory research yakni penelitian yang tujuannya untuk memaparkan hubungan diantara variabel berdasar uji hipotesis. Dalam hal Ini, peneliti melibatkan variabel independen (yang memberi pengaruh) dan dependen (yang mendapat pengaruh).

Lokasi penelitian ialah tempat dilakukannya sebuah penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Adapun lokasi penelitiannya ialah pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru. Penelitian ini berlangsung pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Februari 2022.

Dalam hal ini, populasinya ialah semua Aparatur Sipil Negara pada dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten Barru sejumlah 50 orang. Pendapat Sugiyono (2013:73) sampel ialah subset dari jumlahan dan karakteristik yang ada dalam populasinya, sampel yang dipilih harus benar-benar representative atau mewakili. Ukuran sampel ialah jumlah sampel yang hendak diambil dari sebuah populasi. Berdasarkan perhitungan populasi berjumlah 50 orang dan kurang dari 100, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sejumlah 50 orang.

Metode merujuk pada sebuah cara sehingga bisa ditunjukkan pengguna lewat angket, observasi, tes, dokumentasi dan lainnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilita, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung, jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Kemampuan Individu (X1)

| Variabel | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|----------|----------|---------|------------|
| XI.1 | 0,454 | 0,2306 | valid |
| XI.2 | 0,310 | 0,2306 | valid |
| XI.3 | 0,388 | 0,2306 | valid |
| XI.4 | 0,641 | 0,2306 | valid |
| XI.5 | 0,740 | 0,2306 | valid |
| XI.6 | 0,844 | 0,2306 | valid |
| XI.7 | 0,772 | 0,2306 | valid |
| XI.8 | 0,799 | 0,2306 | valid |
| XI.9 | 0,558 | 0,2306 | valid |
| XI.10 | 0,640 | 0,2306 | valid |

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kemampuan Individu ini ada 10 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2306 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kemampuan Individu dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Lingkungan Kerja (X2)

| Variabel | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|----------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,301 | 0,2306 | valid |
| X2.2 | 0,29 | 0,2306 | valid |
| X2.3 | 0,48 | 0,2306 | valid |
| X2.4 | 0,337 | 0,2306 | valid |
| X2.5 | 0,473 | 0,2306 | valid |
| X2.6 | 0,695 | 0,2306 | valid |
| X2.7 | 0,676 | 0,2306 | valid |
| X2.8 | 0,772 | 0,2306 | valid |
| X2.9 | 0,73 | 0,2306 | valid |
| X2.10 | 0,769 | 0,2306 | valid |

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Lingkungan Kerja ini ada 10 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2306 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas butir pertanyaan semangat kerja (X3)

| Variabel | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|----------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0,628 | 0,2306 | valid |
| X3.2 | 0,674 | 0,2306 | valid |
| X3.3 | 0,638 | 0,2306 | valid |
| X3.4 | 0,545 | 0,2306 | valid |
| X3.5 | 0,568 | 0,2306 | valid |
| X3.6 | 0,815 | 0,2306 | valid |
| X3.7 | 0,676 | 0,2306 | valid |
| X3.8 | 0,640 | 0,2306 | valid |
| X3.9 | 0,574 | 0,2306 | valid |
| X3.10 | 0,809 | 0,2306 | Valid |

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Semangat Kerja ini ada 10 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2306 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja valid

Tabel 4. Hasil uji validitas butir pertanyaan kepuasan kerja (Y)

| Variabel | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|----------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,760 | 0,2306 | valid |
| Y2 | 0,770 | 0,2306 | valid |
| Y3 | 0,605 | 0,2306 | valid |
| Y4 | 0,743 | 0,2306 | valid |
| Y5 | 0,809 | 0,2306 | valid |
| Y6 | 0,888 | 0,2306 | valid |
| Y7 | 0,879 | 0,2306 | valid |
| Y8 | 0,826 | 0,2306 | valid |
| Y9 | 0,888 | 0,2306 | valid |
| Y10 | 0,902 | 0,2306 | Valid |

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kepuasan Kerja ini ada 10 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2306 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Individu

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .910 | 10 |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel Kemampuan Individu adalah merupakan kuesioner yang handal.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .899 | 10 |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel Lingkungan Kerja adalah merupakan kuesioner yang handal.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .905 | 10 |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel Semangat Kerja adalah merupakan kuesioner yang handal.

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .964 | 10 |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel Kepuasan Kerja adalah merupakan kuesioner yang handal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constat) | -3.757 | 5.047 | | -0,744 | .460 |
| | X1 | .753 | .180 | .582 | 4.091 | .000 |
| | X2 | .248 | .200 | .194 | 1.240 | .221 |
| | X3 | .097 | .148 | .085 | .659 | .513 |

a. Dependent Variable: Y

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,757 + 0,735X1 + 0,248X2 + 0,097X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -3,757 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai produktivitas pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.
- Koefisien regresi variabel Kemampuan Individu mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien sebesar 0,735 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru akan bertambah sebesar 0,735
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru \ilai koefisien sebesar 0,735 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap

maka Y atau Kepuasan Ketja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barni akan bertambah sebesar 0,735

- d. Koefisien regresi variabel Semangat Ketja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kepuasan Ketja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barni flilai koefisien sebesar 0,097 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barni akan bertambah sebesar 0,097

Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Penentuan nilai t tabel untuk uji hipotesis adalah ($\alpha/2$; n-k-1) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan Individu

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kemampuan Individu menunjukkan nilai $t = 4,091$ sedangkan nilai t tabel untuk n 50 adalah sebesar 2,011, dengan demikian terdapat pengaruh antara Kemampuan Individu terhadap Kepuasan Kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dapat dikatakan kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Catatan Khusus hasil uji t maupun uji signifikansi terdapat perbedaan yang sangat tipis dan apabila angka hasil tersebut dibulatkan maka hasil pembulatan akan sama persis dengan standar baik untuk uji t maupun untuk uji signifikansi sehingga dengan demikian Kemampuan Individu tetap perlu untuk diperhatikan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja

2. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Loyalitas menunjukkan nilai $t = 1,240$ sedangkan nilai t tabel untuk n 50 adalah sebesar 2,011 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru tangan nilai signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$.

Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Tial ini berarti Hipotesis 2 ditolak. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan Kerja.

3. Variabel Semangat Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Semngat Kerja menunjukkan nilai $t = 0,513$ sedangkan nilai t tabel untuk n 50 adalah sebesar 2,011 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru dengan nilai signifikansi sebesar $0,513 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Hal ini berarti

Hipotesis 3 ditolak. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 10. Tabel Uji F (Secara Bersama-sama)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 775.096 | 3 | 258.365 | 27.840 | .000 ^b |
| | Residual | 426.904 | 46 | 9.281 | | |
| | Total | 1202.000 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, XI, X2

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 27,840 sedangkan F tabel untuk n 50 dengan dfl = k-1 = 2 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n - k = 47$ dimana n adalah sebanyak 50 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 3,10 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).

Uji Beta (Variabel Paling Dominan)

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Individu merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan Kerja Pegawai. Variabel kemampuan individu mencapai nilai b sebesar 0,582 pada kolom *Standardized Coefficients* lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .803 ^a | .645 | .622 | 3.04640 | 1.931 |

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

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R. Square yang diperoleh sebesar 0,645. Hal ini berarti 64,5% Kepuasan Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja sedangkan sisanya yaitu 35,5% Semangat Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penjabaran hipotesis penelitian yang kemudian di ilustrasikan melalui perhitungan diperoleh bahwa kemampuan individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel Kemampuan Individu menunjukkan nilai $t = 4,091$ sedangkan nilai t tabel untuk n 50 adalah sebesar

2,011, dengan demikian terdapat pengaruh antara Kemampuan Individu terhadap Kepuasan Kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dapat dikatakan kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,753 menjelaskan bahwa jika kemampuan individu mengalami peningkatan sebesar katakanlah satu persen (%) atau satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,753 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya memiliki nilai yang tetap.

Hasil ini tidak sejalan atau bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2017), dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa.” Dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2017) menunjukkan bahwa “Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh akan meningkatnya kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penjabaran hipotesis penelitian yang kemudian di ilustrasikan melalui perhitungan diperoleh bahwa lingkungan kerja (X2) tidak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 1,240$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,011, dengan demikian dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ dapat dikatakan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara nilai koefisien regresi sebesar 0,248 menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar katakanlah satu persen (%) atau satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,248 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya memiliki nilai yang tetap.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ini juga tidak sejalan atau bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Jonyanis (2017). Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Jonyanis (2017) menunjukkan bahwa “lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Jaya Karya Baru Pekanbaru”.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penjabaran hipotesis penelitian yang kemudian di ilustrasikan melalui perhitungan diperoleh bahwa semangat kerja (X3) tidak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 1,240$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,011, dengan demikian dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ dapat dikatakan semangat kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara nilai koefisien regresi sebesar 0,970 menjelaskan bahwa jika semangat kerja mengalami peningkatan sebesar katakanlah satu persen (%) atau satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,970 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya memiliki nilai yang tetap.

Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang, seperti apa

yang dikemukakan oleh (Purwanto, 2010) bahwa “Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Jika semangat kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula kepuasan kerja akan menurun”.

Pada hasil penelitian memang menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara semangat kerja dan kepuasan kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi pegawai selalu bersemangat dan menunjukkan etos kerja yang baik, namun kembali lagi bahwa semangat kerja yang tinggi itu tidak serta merta memunculkan kepuasan dalam bekerja, masih banyak faktor lain non teknis yang berperan menyebabkan hal itu tidak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data dan perhitungan diatas menunjukkan bahwa Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 27,840 sedangkan F tabel untuk n 50 dengan $df_1 = k - 1 = 2$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3 variabel) dikurangi dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n - k = 47$ dimana n adalah sebanyak 50 dikurangi dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 3,10 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh (Robins, 2011) “ bahwa ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai atau karyawan, dimana Indikator-indikator kepuasan kerja menurut tersebut meliputi: (a) Pekerjaan yang secara mental menantang, (b) Kondisi kerja yang mendukung, (c) Gaji atau upah yang pantas, (d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan (e) Rekan sekerja yang mendukung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa pada taraf indikator kemampuan individu yang dijadikan salah satu ukuran dalam penelitian ini, realitas pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Sementara pada ukuran Lingkungan kerja, hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik didukung oleh kondisi yang baik tentu memberi hal yang positif untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar atau situasi yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Selain itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan lokasi tempat tinggalnya atau rumah, dan juga bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

Untuk hasil penelitian faktor semangat kerja dalam penelitian ini yang jika

dikaitkan dengan Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland yang diungkapkan oleh (Robins, 2011), menyimpulkan “bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi”

Hasil yang ditunjukkan dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R. Square yang diperoleh sebesar 0,645. Hal ini berarti 64,5% Kepuasan Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja sedangkan sisanya yaitu 35,5% Semangat Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sebenarnya ingin menjelaskan bahwa ukuran kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru dipengaruhi oleh sekian banyak variabel dan indikator, yang dalam hal ini kepuasan kerja akan dapat dipengaruhi manakala ukuran pengaruh itu melibatkan ketiga elemen seperti Kemampuan individu, Lingkungan kerja dan Semangat kerja, meskipun ukuran itu lebih didominasi oleh kemampuan individu.

KESIMPULAN

Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.
Pada kenyataannya setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (ability), nilai, sikap (attitude) dan minat (interest) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya
2. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.
Hal menarik yang dapat diungkapkan dari penelitian ini bahwa pegawai tidak mempersoalkan faktor lingkungan kerja untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dengan kata lain bekerja dengan situasi dan kondisi saat ini bukan menjadi pilihan untuk tetap berkarya karena memang berkarya untuk maju lebih ditentukan oleh kemampuan pribadi masing-masing pegawai dan memanfaatkan peluang yang ada. Hal lain yang teramat bahwa kepuasan kerja lebih dominan di pengaruhi oleh kesejahteraan berupa kompensasi baik finansial maupun non finansial.
3. Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.
Pada hasil penelitian memang menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara semangat kerja dan kepuasan kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, pegawai selalu bersemangat dan menunjukkan etos kerja yang baik, namun kembali lagi bahwa semangat kerja yang tinggi itu tidak serta merta memunculkan kepuasan dalam bekerja, masih banyak faktor lain non

teknis yang berperan menyebabkan hal itu tidak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Kemampuan individu, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru.

Hasil ini sebenarnya ingin menjelaskan bahwa ukuran kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru dipengaruhi oleh banyak variable dan indicator, yang dalam hal ini kepuasan kerja akan dapat dipengaruhi manakala ukuran pengaruh itu melibatkan ketiga elemen seperti Kemampuan individu, Lingkungan kerja dan Semangat kerja, meskipun ukuran itu lebih didominasi oleh kemampuan individu.

DAFTAR PUSTAKA

Amar, A., & Hidayah, S. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. *Dharma Ekonomi*, 26(50).

Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Bumi Aksara.

As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.

Aulya, I. N., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE TRANSFORMATIONAL HEAD OF MADRASAH, DISCIPLINE WORK, AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE TEACHER AT MAN 2 POLEWALI MANDAR. *Proceeding of research and civil society Desemination*, 1(1), 51-64.

Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Eehdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia.

Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta. Penerbit BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.

Kusumasari, B. (2014). *Manajemen bencana dan kapabilitas pemerintah lokal*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.

Said, M., Latief, F., & IL, F. E. (2024). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 436-448.