

## PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU

<sup>\*1</sup>Zulkifli Aliah, <sup>2</sup>Muhammad Idris, <sup>3</sup>Muhammad Said

<sup>\*1</sup>Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia

e-mail : <sup>\*1</sup>fly.300982@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com,

<sup>3</sup>muhsaid2601@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) pengaruh langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (4) Pengaruh tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru berjumlah 81 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 81 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terhadap pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

**Kata kunci:** kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

### ABSTRACT

*The study aims to determine and analyze (1) the direct influence of competence and work environment on employee work motivation in the Barru Regency Public Works and Spatial Planning Office (2) the direct influence of competence and work environment on employee*

*job satisfaction at the Barru Regency Public Works and Spatial Planning Office (3) the direct effect of work motivation on employee job satisfaction in the Barru District Public Works and Spatial Planning Office (4) The indirect effect of work competence and work environment on job satisfaction through employee work motivation at the Barru District Public Works and Spatial Planning Office. This research design uses survey research. The location of the research is the Public Works and Spatial Planning Office of Barru Regency. The study was conducted from October to November 2019. The population in this study included all employees of the Public Works and Spatial Planning Office in Barru Regency, amounting to 81 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census), which determines the entire population to be sampled as many as 81 employees of the Barru District Public Works and Spatial Planning Department. The data analysis technique used is path analysis. The results showed that (1) there was a positive and significant direct effect on competence, work environment on work motivation towards employees at the Public Works and Spatial Planning Office in Barru District (2) there was a positive and significant direct effect on competence and work environment on employee job satisfaction in the Barru Regency Public Works and Spatial Planning Office (3) there is a positive and significant direct effect of work motivation on employee job satisfaction at the Barru District Public Works and Spatial Planning Office (4) there is a positive and significant effect on competence and work environment indirectly on job satisfaction through employee work motivation at the Barru District Public Works and Spatial Planning Office.*

**Keywords:** *competence, work environment, work motivation and job satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, suatu instansi akan mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi yang bertujuan agar instansi tersebut dapat bertahan dan bersaing dengan instansi lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan kepuasan kerja yang baik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi. Salah satu masalah pokok dalam masalah sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

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. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kepuasan kerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah motivasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasinya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula. Menurut Mathis (2011:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif.

Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan tidak antusias, dikarenakan tidak adanya penghargaan terhadap kepuasan kerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Kompetensi adalah kemampuan manusia terukur yang diperlukan untuk kinerja yang efektif. Indikator (Sedarmayanti, 2012) adalah sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Indikatornya (Sedarmayanti, 2012) adalah lingkungan fisik dan non fisik.

Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kepuasan kerja pegawai, adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas (Rivai, 2015) indikatornya adalah isi pekerjaan, promosi, gaji/upah, supervise dan mitra kerja.

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada motivasi kerja yang ia miliki. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang yang bersifat positif yang merupakan kemauan untuk menjadi lebih baik. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan/standar yang berlaku. Indikator pengukurannya (Luthans, 2011) adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

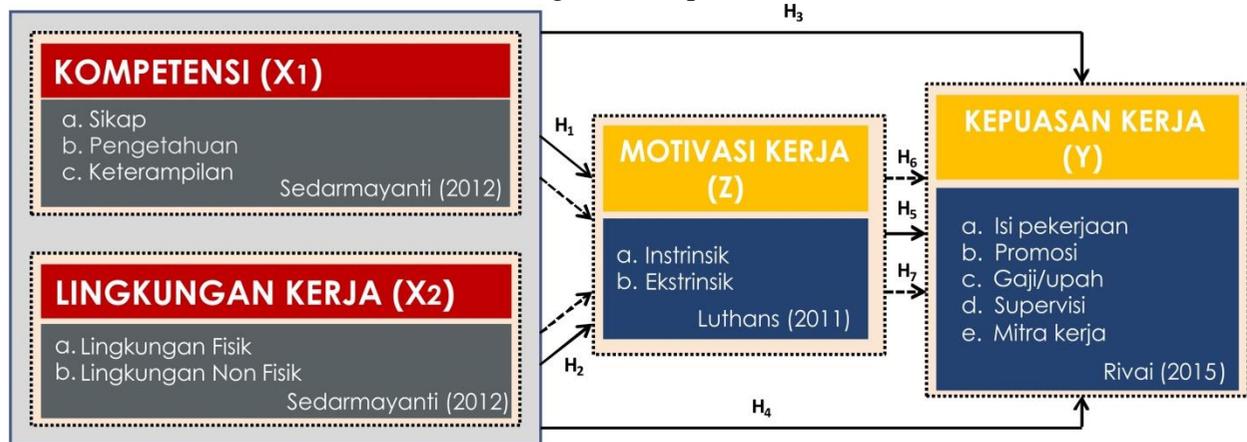
Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah motivasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasinya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula. Menurut Mathis (2011:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka judul penelitian adalah Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai

melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Arah hubungan langsung

-----> : Arah hubungan tidak langsung

Hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 81 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil maka seluruh jumlah pegawai sebanyak 81 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini atau yang biasa juga disebut metode sampling jenuh (sensus).

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang 5 level. Setiap jawaban responden akan diberi skor. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah (SS) sangat setuju skor 5, (S) setuju skor 4, (R) ragu-ragu skor 3, (TS) tidak setuju skor 2 dan (STS) sangat tidak setuju skor 1. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (angket) yang telah disiapkan untuk seluruh responden dan penggunaan dokumen untuk melengkapi data yang belum lengkap pada data primer

Variabel bebas yang digunakan adalah kompetensi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja ( $Y$ ) dan variabel intervening ( $Z$ ) yang digunakan adalah motivasi kerja ( $Z$ ).

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur path. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi sederhana dan uji t maupun uji determinasi. Untuk analisis data ini menggunakan program pengolahan data yaitu program SPSS.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sahih untuk digunakan sebagai alat ukur. Dari hasil pengujian disimpulkan semua indikator pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (Cronbach's alpha) untuk setiap variabel yang diukur. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu ( $>0.60$ ) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel kompetensi 0,772, lingkungan kerja 0,899, motivasi kerja 0,760 dan kepuasan kerja pegawai 0,887 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha  $>0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama**

$$(Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1)$$

**Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama**

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_1, b_2$ ) terhadap motivasi kerja (Z) untuk uji kelayakan model, berikut hasil output regresi :

Tabel 1  
Hasil Uji F ( ANOVA ) Sub Struktur Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.513	2	20.757	11.378	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.289	78	1.824		
	Total	183.802	80			

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara  $F_{hitung} = 11.378 > F_{tabel} = 2.72$  dan signifikansi  $0,000 < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor ( $b_1, b_2$ ) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 2  
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.475 <sup>a</sup>	.226	.206	1.35064	2.085

Sumber : Data Diolah, 2019

**Uji Partial (Uji t)**

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha ( $\alpha$ ). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja maka dilakukan uji t coefficients  $X_1$  dan  $X_2$  dapat dilihat pada tabel standardized Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.583	2.828		1.620	.109		
	X1	.336	.119	.284	2.817	.006	.978	1.022
	X2	.441	.130	.342	3.393	.001	.978	1.022

Sumber : Data Diolah, 2019

**Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( b1 ). Diperoleh perbandingan t hitung = 2.817 > t tabel 1.991 atau nilai signifikansi = 0,006 < alpha = 5%, maka Ho ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,284 atau 28,4% artinya setiap kompetensi yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebanyak 0,284.

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( b2 ). Diperoleh perbandingan t hitung = 3.393 > t tabel 1.991 atau nilai signifikansi = 0,001 < alpha = 5%, maka Ho ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,342 atau 34,2% artinya lingkungan kerja baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebanyak 0,342.

Adapun sub struktur pertama pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,284X_1 + 0,342X_2 + 0,774E1$$

**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Kedua**

**( $Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5 YX_2 + E_2$ )**

**Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua**

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_3, b_4, b_5$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) berikut :

Tabel 4  
Hasil Uji F ( ANOVA ) Sub Struktur Kedua

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.617	3	21.206	11.972	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.383	77	1.771		
	Total	200.000	80			

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara  $F_{hitung} = 11.972 > F_{tabel} = 2.72$  dan signifikansi  $0,000 < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor ( $b_3, b_4, b_5$ ) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini :

Tabel 5  
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.292	1.33087	2.490

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, koefisien determinasi pengaruh variabel Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,318 atau 31,8% artinya perubahan didasarkan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variable kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan selebihnya sebesar 0,318% dijelaskan oleh factor lain diluar variable kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

**Uji Partial (Uji t)**

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefesien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau

nilai signifikansi dan nilai alpha ( $\alpha$ ). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient ( $\beta$ ). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut :

Tabel 6  
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.103	2.833		2.154	.034		
	X1	.282	.123	.228	2.287	.025	.888	1.126
	X2	.298	.137	.221	2.171	.033	.852	1.173
	Z	.330	.112	.316	2.958	.004	.774	1.292

Sumber : Data Diolah, 2019

**Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_3$ ). Diperoleh perbandingan  $t$  hitung = 2.287 >  $t$  tabel = 1.991 atau nilai signifikansi = 0,025 <  $\alpha$  = 5%, maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dilihat pada standardized coefficient ( $\beta$ ) sebesar 0,228 atau 22.8% artinya setiap kompetensi pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai sebanyak 0,228.

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_4$ ). Diperoleh perbandingan  $t$  hitung = 2,959 >  $t$  tabel = 1.991 atau nilai signifikansi = 0,004 <  $\alpha$  = 5%, maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada standardized coefficient ( $\beta$ ) sebesar 0,221 atau 22.1% artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai sebanyak 0,221.

**Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_5$ ). Diperoleh perbandingan  $t$  hitung = 2.171 >  $t$  tabel = 1.991 atau nilai signifikansi = 0,033 <  $\alpha$  = 5%, maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor lingkungan kerja langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada standardized coefficient ( $\beta$ ) sebesar 0,221 atau 22.1% artinya lingkungan kerja pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan lingkungan kerja pegawai sebanyak 0,221.

Sub struktur kedua pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,228X_1 + 0,221Z + 0,316X_2 + 0,682E_2$$

### **Pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Tidak Langsung (Indirect Effect) Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja Pengaruh Langsung ( Direct Effect )**

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel coefficients. Pengaruh langsung antara variable ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dengan variable intervening ( $Z$ ) dan variable dependen ( $Y$ )

Pengaruh langsung variable kompetensi terhadap motivasi kerja ( $X_1 \rightarrow Z$ ) = 0,284 atau 28,4%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,284 atau 28,4%.

Pengaruh langsung variable lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ( $X_2 \rightarrow Z$ ) = 0,342 atau 34,2%, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,342 atau 34,2%.

Pengaruh langsung variable kompetensi terhadap kepuasan kerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ) = 0,228 atau 22,8%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,228 atau 22,8%.

Pengaruh langsung variable motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ( $Z \rightarrow Y$ ) = 0,316 atau 31,6%, artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,316 atau 31,6%.

Pengaruh langsung variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ) = 0,221 atau 22,1%, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,221 atau 22,1%.

### **Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variable ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dengan variable dependen ( $Y$ ) melalui variable intervening ( $Z$ )

Pengaruh tidak langsung variable kompetensi ( $X_1$ ) dengan variable kepuasan kerja ( $Y$ ) melalui variable motivasi kerja ( $Z$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,284 \times 0,316) = 0,090$$

Nilai sebesar 0,090 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable kompetensi terhadap variable kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable motivasi kerja adalah sebesar 0,090 atau 9.0%

Pengaruh tidak langsung variable lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable motivasi kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,342 \times 0,316) = 0,108$$

Nilai sebesar 0,108 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable lingkungan kerja terhadap variable kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable motivasi kerja adalah sebesar 0,108 atau 10.8%.

### **Total Pengaruh ( Total Effect )**

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (X1)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,228 + (0,284 \times 0,316) \\ &= 0,228 + 0,090 \\ &= 0,318 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,318 atau 31.8%

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (X2)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,221 + (0,342 \times 0,316) \\ &= 0,221 + 0,108 \\ &= 0,329 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,329 atau 32,9%.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan t hitung > t tabel atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,284, sehingga H1 (diterima).

Pengaruh langsung variable kompetensi terhadap motivasi kerja ( $X_1 \rightarrow Z$ ) = 0,284 atau 28,4%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,284 atau 28,4%.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan

t hitung > t tabel atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,342, sehingga H2 (diterima).

Pengaruh langsung variable lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ( $X_2 \rightarrow Z$ ) = 0,342 atau 34.2%, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,342 atau 34.2%.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari 3 diperoleh perbandingan t hitung > t tabel atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,228, sehingga H3 (diterima).

Pengaruh langsung variable kompetensi terhadap kepuasan kerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ) = 0,228 atau 22.8%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,228 atau 22.8%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Rahman, dkk (2014), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan Motivasi sebagai variable intervening (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). Dimana hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan t hitung > t tabel atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,221, sehingga H4 (diterima).

Pengaruh langsung variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ) = 0,221 atau 22.1%, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,221 atau 22.1%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Aziz (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Padang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Padang.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan  $t$  hitung  $> t$  tabel atau nilai  $\text{sig} = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,316, sehingga  $H_5$  (diterima).

Pengaruh langsung variable motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ( $Z \rightarrow Y$ ) = 0,316 atau 31.6%, artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,316 atau 31.6%.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Lubis (2013) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Berdasarkan Uji serempak, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras serta cenderung menonjolkan diri.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Pengujian hipotesis enam ( $H_6$ ) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ( $b_1 \cdot b_4$ ), dimana besar nilai koefisien ( $b_1 = 0,284$ ) dengan tingkat  $\text{sig} = 0,000 < 5\%$ , dan nilai koefisien ( $b_4 = 0,316$ ) dengan tingkat  $\text{sig} = 0,000 < 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,284) \times (0,316) = (0,090)$ . Namun koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja lebih besar (0,228). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka  $H_6$  (diterima).

Pengaruh tidak langsung variable kompetensi ( $X_1$ ) dengan variable kepuasan kerja ( $Y$ ) melalui variable motivasi kerja ( $Z$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,284 \times 0,316) = 0,090$$

Nilai sebesar 0,090 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable kompetensi terhadap variable kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable motivasi kerja adalah sebesar 0,090 atau 9.0%

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Pengujian hipotesis tujuh (H7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005 ). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b2, b4), dimana besar nilai koefisien (b2 0,342) dengan tingkat sig. 0,000 < 5% dan nilai koefisien (b4 0,316) dengan tingkat sig. 0,000 < 5%, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah (0,342) X (0,316) = (0,090). Namun koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lebih besar (0,221). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka H7 (diterima).

Pengaruh tidak langsung variable lingkungan kerja (X2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable motivasi kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = ( b2 \times b4 ) = (0,342 \times 0,316) = 0,108$$

Nilai sebesar 0,108 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable lingkungan kerja terhadap variable kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable motivasi kerja adalah sebesar 0,108 atau 10.8%.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

### Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Disarankan lingkungan kerja yang diadakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta lingkungan kerja yang diselenggarakan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja serta dapat bermanfaat dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.
2. Disarankan Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Kompetensi diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, oleh sebab itu disarankan kepada pegawai dengan cara memberikan materi kompetensi disesuaikan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berkeinginan serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuannya ke jenjang kompetensi yang lebih tinggi sebaiknya didukung serta diberi kesempatan baik moril maupun materil.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai contohnya kompetensi, rotasi, kepemimpinan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Padang*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Lubis, 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Rahman, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan Motivasi sebagai variable intervening (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.