

ANALISIS KEPUASAN KERJA BERDASARKAN MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN KEMAMPUAN KERJA (Studi pada Pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen)

Ibrahim Ibrahim^{1*)}, Muhammad H. Wahyudi² & Raihan Iskandar³

¹ Dosen Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

² Kepala Subseksi Kaur Umum Lapas Kelas IIB Bireuen - Aceh

³ Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

*) email: ibrahim.ahmadislah@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i10.476

Article history

Received:
September 20, 2024

Revised:
September 22, 2024

Accepted:
September 25, 2024

Page:
90 - 98

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

ABSTRACT: The research aims to empirically analyze employee job satisfaction in relation to internal and external factors, namely work motivation, work environment and employee abilities. Using a survey method of 59 Class IIB Bireuen prison employees with associative quantitative research. And data analysis with inferential statistics, namely the path analysis model. The results of the analysis found that; (1) employee job satisfaction is significantly influenced by motivation factors by 44.57%, work environment factors by 53.17% and work ability by 61.2%. (2) Contribution Together, motivation, environmental and work ability factors contribute to employee job satisfaction, amounting to 59.10%. (3). There is a causal relationship between exogenous variables, namely work motivation, work environment and work ability.

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis secara empiris kepuasan kerja pegawai dikaitkan dengan faktor internal dan eksternal, yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai. Menggunakan metode survei atas 59 pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen dengan penelitian jenis kuantitatif asosiatif. Dan analisis data dengan statistic inferensial yakni model analisis jalur. Hasil analisis ditemukan bahwa; (1) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara signifikans oleh faktor motivasi sebesar 44,57%, faktor lingkungan kerja sebesar 53,17% dan kemampuan kerja sebesar 61,2%. (2) Kontribusi Bersama-sama faktor motivasi, lingkungan dan kemampuan kerja memberi andil pada kepuasan kerja pegawai, sebesar 59,10%. (3). Terdapat hubungan kausan antar variabel eksogen yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Pendahuluan (Introduction)

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Bireuen merupakan Lapas di Kabupaten Bireuen. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) ini melayani pembinaan kepada narapidana untuk daerah Kabupaten Bireuen dan narapidana dari daerah lain sesuai dengan kondisi kasus/perkaranya. Lapas ini telah berdiri sejak tahun 1994 dimana sat ini membina nara pidana dengan beragam kasus. Lapas Kelas II B Bireuen mempunyai tugas melaksanakan pemasyarakatan narapidana / anak didik. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Lapas Kelas II B Bireuen menyelenggarakan fungsi antara lain; melakukan pembinaan narapidana / anak didik, memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja, melakukan bimbingan sosial / kerohanian narapidana / anak didik, melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lembaga Pemasyarakatan; dan melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Maka diperlukan sumber daya manusia pekerja yang ulet, telaten, sabar, dan professional. Dalam arti kinerja yang dapat diandalkan dan professional. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Handoko (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai

memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sehingga menghasilkan produktivitas yang baik sesuai target dengan kinerja yang baik. Dengan indikatornya hasil kerja pegawai yang dapat diukur baik secara kualitas, kuantitas. Agar kinerja dapat dipertahankan, manajemen kerja harus mampu menciptakan pegawai puas bekerja. Tentunya kepuasan yang dirasakan pegawai ada kaitan dengan motivasi kerja yang tinggi, dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan juga kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri.

Motivasi merupakan sikap yang berasal dari dalam diri pegawai dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sikap termotivasi tumbuh seorang dengan rasa loyalitas kerja terhadap organisasi. Pegawai yang loyal terhadap pekerjaan tentu akan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengabaikan faktor lainnya. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Hal yang perlu diperhatikan oleh atasan dalam mengawasi pekerjaan pegawainya adalah dengan senantiasa memberikan motivasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2014), salah satu indikator untuk melihat motivasi adalah adanya harapan imbalan jasa hingga pada kesempatan promosi jabatan. Pegawai yang menerima penghargaan tentu akan merasa dihargai oleh organisasi, demikian itu akan mempengaruhi dirinya untuk bekerja semakin giat, bahkan tidak hanya memberikan pengaruh dalam dirinya tapi juga dapat mempengaruhi pegawai lainnya untuk bekerja dan berkinerja baik.

Selain motivasi kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Baik lingkungan kerja fisik dan fisik, seperti diutarakan Nitisemito (2014). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang nampak dan memberikan dampak pada suasana kerja pegawai seperti kenyamanan dan lainnya. Lingkungan kerja fisik dapat berupa suasana gedung, ruang kantor atau sarana dan prasarana kantor. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang tidak Nampak namun memberikan pengaruh misalnya kondisi cuaca, pengaruh iklim dan lain-lain. Lingkungan kerja khususnya fisik dapat dibentuk oleh manusia.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Menurut Robbins (2015) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

Faktor kondisi lingkungan kerja menyebabkan dapat meningkat atau menurunnya kepuasan dan hasil kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan akhirnya menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Azmi A., & Kamaruddin K., 2024).

Lingkungan kerja juga terkait dengan emosional pekerja, yakni rasa senang dan puas atas lingkungan yang diciptakan. Baik dari aspek hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Sehingga indikator lingkungan menurut Sihombing (2004) dalam Muntasir & Konadi W. (2022) terdiri atas 1) fasilitas kerja, 2) gaji dan tunjangan, 3) hubungan kerja.

Selanjutnya faktor lain yang perlu menjadi perhatian adalah kemampuan kerja dari seorang pegawai. Menurut Lendi (2016) kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. disamping itu juga harus memiliki motif, oleh karena itu kemampuan seseorang belumlah cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada motivasi yang jelas dan dibangun dari pemahaman yang kuat terhadap apa dan bagaimana mengerjakannya serta hasilnya.

Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para pegawai dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki

oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hal diatas, penelitian ini mencoba menganalisis kepuasan kerja pegawai dikaitkan dengan faktor internal dan eksternal, yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Kepuasan kerja terkait faktor Motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2014). Menurut Hasibuan (2015), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. William (2015) mengemukakan: suatu motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Clelland dalam Hasibuan (2015) menyatakan dalam melihat motivasi kerja dapat diukur dari dimensi Kebutuhan pegawai akan prestasi, sehingga terlihat adanya mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi. Juga dari dimensi kebutuhan akan afiliasi, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*) dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Disamping itu juga dimensi kebutuhan akan kekuasaan, yakni kedudukan yang terbaik dan upaya mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Mangkunegara (2015) menyimpulkan faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai pegawai.

b). Kepuasan kerja terkait faktor Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

Batilmurik (2016) menyimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang baik, nyaman, kondusif, dan tepat akan meningkatkan atau memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Hal ini diperkuat Nitisemito (2016), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses kerja di dalam organisasi.

c). Kepuasan kerja terkait faktor Kemampuan kerja.

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2014). Gondokusumo (2018) menyatakan kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan

mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Hersey dan Blanchard (2016) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, yakni (a) Kemampuan *Teknis (Technical Skill)* meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. (b) Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif. (c) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Robbins and Judge (2015) merinci kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, terdiri atas faktor, kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*) dan Kemampuan Fisik (*Physical Ability*).

Lebih jauh Fernandes menyatakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2015).

Metode Penelitian (*Methodology*)

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh penjelasan secara umum mengenai gejala yang diteliti, maka yang pokok adalah keterwakilan sampel atau responden, alat analisis dan teori memadai serta membandingkan penelitian yang relevan (Marwan et al., 2023). Pendekatan asosiatif dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Pendekatan dalam menentukan dilakukan pendekatan analisis jalur, yakni metode yang mengkaji *direct effect* maupun *undirect effect* dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, et al., 2023). Adapun variabel dan dimensi/indikator pengukurnya dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreativitas. Antusias untuk berprestasi tinggi
	Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (<i>sense of belonging</i>) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (<i>sense of importance</i>) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (<i>sense of achievement</i>) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (<i>sense of participation</i>).
	Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaannya, Sirkulasi udara, Kebisingan suara, Pewarnaan Kebersihan, Keamanan, Tata Ruang, Fasilitas
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan yang harmonis, Kesempatan untuk maju Keadilan dalam bekerja
Kemampuan Kerja	Kemampuan Intelektual	Kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spesialisasi, dan daya ingat.
	Kemampuan Fisik	Kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan eksplosif, fleksibilitas luas, fleksibilitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan kenyamanan
	Gaji	Kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan
	Promosi	Kesempatan promosi yang diberikan
	Supervisi	Pengarahan dan pengendalian yang diberikan
	Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan
	Kondisi Kerja	Fasilitas yang diberikan

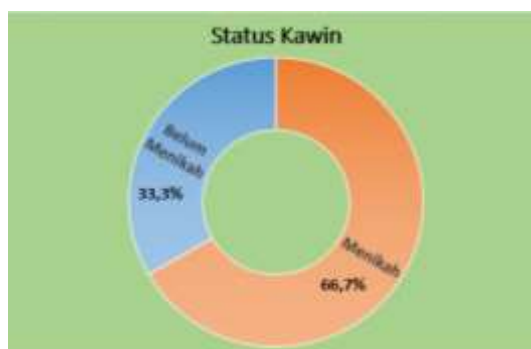
Objek dalam penelitian ini sebanyak 59 orang pegawai Lapas Kelas II B Bireuen. Adapun karakteristik pegawai berikut ini:



Gambar 1. Diskripsi Karakteristik berdasar Jenis Kelamin



Gambar 2. Berdasarkan dan Umur



Gambar 3. Karakteristik berdasar Status Perkawinan



Gambar 4. Berdasarkan Pendidikan

Teknik analisis statistik inferensia dengan model jalur sehingga harus memenuhi beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan cara melakukan pengujian, yakni: uji asumsi normalitas, Multikolinearita dan Heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil Penelitian

1). Hasil Uji Instrumen

Uji instrument penelitian yakni validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas sebagai berikut:

- Dari hasil perhitungan validitas variabel motivasi, menggunakan 8 butir pernyataan diperoleh hasil r-hitung rata-rata 0,70 dan nilai ini diatas $r_{\min} = 0,300$, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi tertinggi 0,825 sedang nilai minimum 0,496.
- Variabel lingkungan kerja, menggunakan 11 butir pernyataan diperoleh hasil r-hitung rata-rata 0,586 dan nilai ini diatas $r_{\min} = 0,300$, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi tertinggi 0,732 sedang nilai minimum 0,415.
- Dari 6 butir pernyataan pengukur variabel kemampuan kerja, diperoleh hasil r-hitung rata-rata 0,75 dan nilai ini diatas $r_{\min} = 0,300$, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi tertinggi 0,869 sedang nilai minimum 0,562.
- Dan hasil perhitungan validitas variabel kepuasan kerja, menggunakan 12 butir pernyataan diperoleh hasil r-hitung rata-rata 0,606 dan nilai ini diatas $r_{\min} = 0,300$, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi tertinggi 0,728 sedang nilai minimum 0,430.

Dan hasil uji reliabilitas intrumen, dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi, yakni berikut ini

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi	0,831	8	Realible
Lingkungan Kerja	0,802	11	Realible
Kemampuan Kerja	0,848	6	Realible
Kepuasan Kerja	0,785	12	Realible

Melalui analisis secara deskriptif akan dapat memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 59 orang pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Bireuen, diperoleh hasil berikut:

- Variabel motivasi para pegawai menurut persepsi pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,04% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel lingkungan kerja menurut persepsi pegawai sudah dikelola dengan baik, mencapai 80,00%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel kemampuan kerja menurut pegawai diketahui pencapaiannya sebesar 80,45%, hal ini dianggap baik.
- Variabel kepuasan kerja menurut persepsi pegawai, pencapaiannya sebesar 81,24%, hal ini dianggap baik.

2). Hasil Uji Persyaratan Model Jalur

Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0063871
	Std. Deviation	1.05286990
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.741

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,682 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikollinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

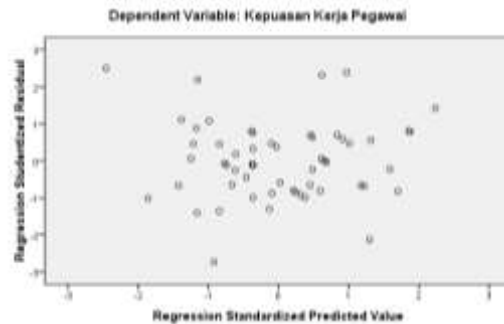
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Motivasi	.857	1.167
	Lingkungan Kerja	.690	1.449
	Kemampuan Kerja	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikollinieritas dalam model.

Uji Heterokedastisitas

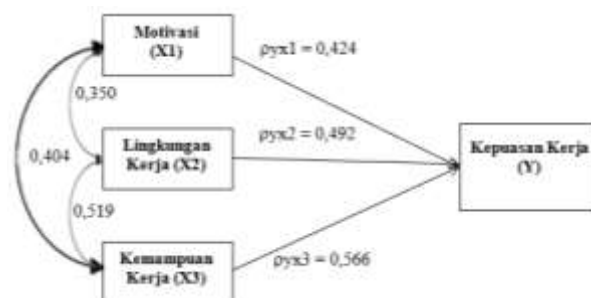
Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Uji Heterokedastisitas

3). Hasil Analisis Jalur

Model jalur ditampakkan dari hasil data berikut ini:



Gambar 6. Diagram Jalur Penelitian

b. Pembahasan

(1). Kepuasan Kerja Dipengaruhi faktor Motivasi

Secara langsung motivasi kerja pegawai mempengaruhi kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,424$), maka diperoleh 17,97%

Karena motivasi berhubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja, maka terdapat pengaruh tidak langsung, yakni:

Pengaruh motivasi melalui lingkungan kerja sebesar $(0,424)(0,350)(0,492) \times 100\% = 12,66\%$

Pengaruh motivasi melalui kemampuan kerja sebesar $(0,424)(0,404)(0,566) \times 100\% = 13,94\%$

Sehingga besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 44,57%.

(2). Kepuasan Kerja Dipengaruhi faktor Lingkungan kerja

Secara langsung lingkungan kerja pegawai mempengaruhi kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,492$), maka diperoleh 24,20%

Karena lingkungan kerja berhubungan kausal dengan variabel motivasi dan kemampuan kerja, maka terdapat pengaruh tidak langsung, yakni:

Pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi sebesar $(0,492)(0,519)(0,424) \times 100\% = 14,35\%$

Pengaruh lingkungan kerja melalui kemampuan kerja sebesar $(0,492)(0,404)(0,566) \times 100\% = 14,62\%$

Sehingga besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yakni 53,17%.

(3). Kepuasan Kerja Dipengaruhi faktor Kemampuan kerja

Secara langsung kemampuan kerja pegawai mempengaruhi kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,566$), maka diperoleh 32,03%

Karena kemampuan kerja berhubungan kausal dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja, maka terdapat pengaruh tidak langsung, yakni:

Pengaruh kemampuan kerja melalui motivasi sebesar $(0,566)(0,519)(0,424) \times 100\% = 15,09\%$

Pengaruh kemampuan kerja melalui lingkungan kerja sebesar $(0,566)(0,350)(0,492) \times 100\% = 14,08\%$

Maka besarnya pengaruh total kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 61,2%.

(4). Analisis Persamaan Koefisien Jalur

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,424 X_1 + 0,492 X_2 + 0,566 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Variabel motivasi bernilai positif artinya apabila pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,424 satuan.
- Variabel lingkungan kerja bernilai positif (0,492) artinya apabila lingkungan kerja pegawai aman dan kondusif akan menaikkan rata-rata 0,492 satuan dari kepuasan kerja pegawai.
- Variabel kemampuan kerja sebesar 0,566 artinya apabila seseorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki *skill* dalam bekerja maka akan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,566 satuan.
- Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.591	.568	2.297	1.896

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan faktor motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berhubungan erat terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,768. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,591 menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Bireuen sebesar 59,1%.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- Hasil analisis data, membuktikan kepuasan kerja dipengaruhi secara parsial oleh faktor motivasi kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Bireuen yakni sebesar 44,57%. Faktor lingkungan kerja memberi andil sebesar 53,17%. Dan pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 61,2%.
- Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas Kelas II B Bireuen, dengan besar kontribusinya 59,1%.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel motivasi dan lingkungan kerja sebesar 0,350, hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja sebesar, 0,519.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Alex S. Nitisemito (2016). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber. Daya. Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- 2) Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 3) Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda Karya. Bandung.
- 4) Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Refika Aditama. Bandung.
- 5) Azmi Azmi, Kamaruddin Kamaruddin. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 2(1):131-139, ISSN 2988-1552; DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v2i1.2769>
- 6) Batilmurik, Ridolof W. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan dengan kompensasi Terhadap kepuasan kerja pada departemen food and Beverage Hotel Swiss Belinn Kristal Kupang. *Jurnal EKBIS* Vol. VI / No.1 / edisi Maret 2012.
- 7) Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- 8) Davis, Keith & John W. Newstrom (2015). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- 9) Gondokusumo, S. & Sutanto, E. M. (2015). *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan*. JMK, 17 (2), 186- 196.
- 10) Hakim, W., & Fernandes, A. (2017). Journal of Organizational Change Management Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers For Authors Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers. *Journal of Organizational Change Management*, 11–2016
- 11) Handoko T Hani. (2015). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- 12) Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- 13) Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2016). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- 14) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- 15) Lendi (2016). *Keterampilan Berbahasa Indonesia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- 16) Luthans, Fred. (2015). *Perilaku organisasi*. Andi. Yogyakarta
- 17) Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- 18) Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7.
- 19) Muntasir dan Konadi W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *Jurnal indOmera*, 3(5): 48-56, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- 20) Robbins SP, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat. Jakarta.
- 21) Sihombing S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, JakartaL Balai Pustaka.
- 22) Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak. Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- 23) William C. (2015). *Akuntansi Biaya*, Edisi Keempat Belas, Jilid I, Terjemahan oleh Krista, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.