



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 4007-4019

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di DPRD Kabupaten Solok

Rasidah Nasrah^{1✉}, Seflidiana Roza², Fawnia Merisa³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Email: rasidahnasrah82@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di DPRD Kabupaten Solok dengan sampel 83 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 5,652 > t^{\text{tabel}} 1,990$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,000 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa perkembangan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 7,331 > t^{\text{tabel}} 1,990$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f^{\text{hitung}} 52,949 > f^{\text{tabel}} 3,11$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,570 atau 57% dan 43% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

This research aims to determine the role of competency and work environment in increasing employee job satisfaction in the Solok Regency DPRD with a sample of 83 respondents who were studied using quantitative methods. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that Competency partially has a significant effect on Job Satisfaction, this is proven by the t test with a significant value of $t_{count} 5.652 > t_{table} 1,990$ in the significance level value, $0.000 < 0.05$. So it can be interpreted that competency development has a significant effect on job satisfaction. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that the Work Environment partially has a significant effect on Job Satisfaction at the Solok Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Office. This is proven by the T test with a significant value of $t_{count} 7.331 > t_{table} 1.990$ and a significance level value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the work environment has a significant effect on job satisfaction. Simultaneously, Competency and Work Environment have a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Solok Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Office. This is proven by using the F test with a significant value of $f_{count} 52.949 > f_{table} 3.11$ and the resulting significant value is 0.000 and this value is much smaller than a (0.05). This can also be seen from the R Square value obtained at 0.570 or 57% and the remaining 43% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Competence, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara yang berkedaulatan rakyat yang dalam pelaksanaannya menganut prinsip kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan., melaksanakan kedaulatan rakyat berdasarkan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, perlu diwujudkan lembaga permusyawaratan rakyat, lembaga perwakilan rakyat, dan lembaga perwakilan rakyat daerah yang mampu memperjuangkan nilai- nilai demokrasi serta dapat menyerap dan memperjuangkan aspirasi rakyat, termasuk kepentingan daerah, agar sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara, (Kadir et al., 2023).

Mengembangkan kehidupan demokrasi dalam penyelenggaraan daerah, perlu diwujudkan lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah sehingga mampu mengatur dan mengurus urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2019 tentang Pemerintah Daerah secara tegas

dinyatakan bahwa DPRD memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan. Fungsi pengawasan merupakan salah satu fungsi terpenting DPRD dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengawasan merupakan salah satu fungsi utama yang melekat pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), (Kadir et al., 2023). Melalui fungsi pengawasan ini DPRD menunjukkan bahwa dirinya sebagai wakil rakyat dengan memasukkan aspirasi dan kepentingan masyarakat yang diwakilinya kedalam pasal-pasal undang-undang mengawasi perjalanan pelaksanaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama, (Yeni, 2022). Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan, (Rafiie et al., 2018).

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting, (Arfimasri, 2019). Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index (JDI)* yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan), (Deswarta, 2017).

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif serta kepuasan bagi pegawai dalam pekerjaannya dan kemudian menggunakan setiap cara atau trik dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, (Mutiara Pratiwi et al., 2022). Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan, (A. Yeni et al., 2023). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul, (Ismail, 2021).

Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai dan sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja, (Dila et al., 2023). Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya, (Sriyanti et al., 2023). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Harpianna et al., 2023).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, (Nirwana & Ardeski, 2022).

Permasalahan yang dihadapi di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah cenderung mengenai kompetensi pegawai yang menyebabkan ketidaksesuaian pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dengan bidang atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan belum maksimal dan kurang puasnya pegawai terhadap hasil yang dikerjakan, kurangnya penguasaan informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik. Selain itu, belum tercapainya target kerja pegawai secara maksimal dikarenakan banyak pegawai menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai daripada menyelesaikan bekerja dan selain itu juga, kurangnya kerjasama dalam tim oleh pegawai yang mengakibatkan hubungan antar pegawai menjadi kurang harmonis dan banyaknya perbedaan pendapat antara pegawai lainnya, yang menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi rendah.

Permasalahan di lingkungan kerja yang dihadapi di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yakni lingkungan kerja bahwa terdapat beberapa fasilitas yang belum maksimal berfungsi sebagai mana fungsi nya. Seperti halnya dalam hal ini penulis melihat adanya ventilasi udara yang kurang baik, dekorasi ruangan yang kurang tertata dengan rapih, kurangnya tingkat pengamanan kantor. Hal ini tentu membuat orang lain yang tidak memiliki kepentingan bisa masuk kedalam kawasan kantor. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja seperti ini akan mengganggu kenyamanan dan keamanan pegawai dalam bekerja, beberapa fasilitas yang tidak berfungsi sebagaimana fungsi nya, dan terganggu karena suara bising dari luar akibat kurangnya penjagaan gerbang keamanan.

Permasalahan yang lain yaitu, ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, dapat dilihat

dari atasan yang tidak memberikan pengaruhnya terhadap pegawai yang mana tidak melihat bahwa adanya ketidakpuasan pegawai mengenai jadwal kerja mereka itu, kemudian banyak pegawai yang sering telat datang dan sering pulang lebih dulu sehingga menjadi beban bagi rekan kerja yang masih bekerja jadi kurang terciptanya sikap profesional dalam bekerja dan kurang terjalinya komunikasi sesama rekan kerja.

Maka dari itu, berdasarkan hal yang dipaparkan pada paragraf sebelumnya, peneliti telah termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di DPRD Kabupaten Solok. Adapun peneliti mengambil objek penelitian pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Dan judul penelitian yang akan diangkat oleh peneliti adalah "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok".

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan, yang dilakukan menggunakan prosedur statistik atau cara lain secara kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala yang mempunyai karakteristik atau yang disebut variabel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan kata-kata atau tindakan orang yang diamati atau wawancarai. Data Primer ini digunakan sebagai daya utama dalam penelitian ini berasal dari informasi atau nara sumber yang diwawancarai oleh peneliti, (Waruwu, 2023).

Tenik Penelitian yang digunakan yaitu teknik pengumpulan data kepustakaan, pengumpulan data lapangan seperti observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Waruwu, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok dengan berbagai jabatan yang berjumlah 83 orang. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dari pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode total sampling, yaitu seluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 83 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui sebagai berikut :

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi product moment yang terkorelasi (*corrected item-total correlation*). Cara pengujiannya adalah dengan mengkorelasikan setiap skor pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung (r hitung) dengan r tabel. Kriteria keputusannya adalah r hitung $>$ r tabel ($\alpha = 5\%$, $n = 83$), maka didapat r tabel sebesar 0,213, jadi pertanyaan/pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung \leq r tabel ($\alpha = 5\%$, $n = 83$), maka didapat r tabel sebesar 0,213 jadi instrumen dikatakan tidak valid, (Purnamasari, 2018).

Hasil Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 83 responden dengan pertanyaan sebanyak 30 item pertanyaan, 10 item Kompetensi (X_1), 10 item Lingkungan Kerja (X_2), dan 10 item Kepuasan Kerja (Y), dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ dan bernilai positif.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat ukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach alpha*, (Abner naa, 2017).

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	0.976	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.979	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0.923	10	Reliabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel penelitian tersebut memiliki reliabilitas baik dan dapat dipergunakan untuk semua variabel sebagai alat ukur variabel.

3. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*, yaitu menggambarkan hubungan antara dua variabel atau

lebih untuk variabel kuantitatif.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,735 + 0,289 X_1 + 0,345 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien variabel X_1, X_2

X_1 : Kompetensi

X_2 : Lingkungan Kerja

e : eror

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,735 yang artinya jika variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) nilai nya tetap atau nol maka Kepuasan Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok bernilai sebesar 14,735 satuan. Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok berpengaruh secara signifikansi artinya baik atau buruknya Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) dan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi pada variabel Kompetensi (X_1), sebesar 0,289 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompetensi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), jika X_1 naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok sebesar 0,289 satuan. Koefisien Kompetensi positif, maka Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang akan diterima pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Peningkatan satu satuan Kompetensi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja yang akan diterima pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok sebesar 0,289 dan sebaliknya penurunan satu satuan.
- Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), sebesar 0,345 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja di

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Bila terjadi peningkatan satu variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) yang naik adalah 0,345 satuan. Koefisien Lingkungan Kerja positif, maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang akan diterima pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja yang akan diterima pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok sebesar 0,345 dan sebaliknya penurunan satu satuan Lingkungan Kerja akan mengurangi Kepuasan Kerja yang akan diterima sebesar 0,345.

4. Uji determinasi (R^2)

R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai R square sebesar 0,570 atau 57%. Hasil ini yang artinya variabel independent Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), memiliki pengaruh sedang terhadap dependen Kepuasan Kerja (Y) sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 0,430 atau 43%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Kinerja Pegawai, Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

1) Variabel Kompetensi (X_1), diketahui $t^{\text{hitung}} 5,652 > t^{\text{tabel}} 1,990$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Secara keseluruhan, analisis ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) diketahui $t^{\text{hitung}} 7,331 > t^{\text{tabel}} 1,990$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka H_2 , hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Secara keseluruhan, analisis ini dapat memberikan wawasan penting bagi manajemen dan pengambil keputusan di organisasi untuk

memahami pentingnya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika lingkungan kerja dianggap baik, pegawai cenderung lebih puas, yang dapat berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen secara simultan atau terikat, maka dilakukan uji f, (Darma, 2021).

Bahwa f^{hitung} sebesar 52,949 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f^{tabel} sebesar 3,11. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai f^{hitung} 52,949 > f^{tabel} 3,11 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai f^{hitung} besar dari f^{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H3) diterima. Uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut dapat menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di DPRD Kabupaten Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), diketahui untuk t^{hitung} 5,652 > t^{tabel} 1,990, dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, merasa lebih percaya diri, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kekurangan kompetensi dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan kompetensi

pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Irmawati et al., 2021), bahwa Kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan, (Irmawati et al., 2021).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Diketahui untuk $t^{\text{hitung}} 7,331 > t^{\text{tabel}} 1,990$, dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup faktor-faktor seperti kondisi fisik yang nyaman, hubungan yang baik antara rekan kerja, dukungan dari atasan, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Ketika lingkungan kerja positif, karyawan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumerdana & Heryanda, K, 2021), bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif dan positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, aman, dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka, (Sumerdana & Heryanda, K, 2021).

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua (H3) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan antara Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Solok. Diketahui untuk $f^{\text{hitung}} 52,949 > f^{\text{tabel}} 3,11$, dan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima berarti terdapat pengaruh Kompetensi

(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompetensi karyawan yang tinggi, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai, memungkinkan mereka melaksanakan tugas dengan baik, meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan. Sementara itu, lingkungan kerja yang positif dan kondusif, termasuk kondisi fisik yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang baik, dan dukungan dari atasan, juga berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Ketika kompetensi pegawai tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Irmawati et al., 2021), bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pegawai yang kompeten dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka, (Irmawati et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Abner naa. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Arfimasri. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada BPR x Koto Singkarak Kabupaten Solok. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(4), 1–5.
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3(1), 19–39.
- Harpianna, N., Halim, A., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(4), 693–699.
- Irmawati, Anwar, & Haeranah. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 355–362.
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>

- Kadir, S., Gaffar, G., & Dunggio, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 53–75. <https://doi.org/10.59713/projip.v2i1.523>
- Mutiara Pratiwi, Ida Nirwana, & Rasidah Nasrah. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi Kasus SMK Budi Mulia Kotobaru). *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 149–161. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.533>
- Nirwana, I., & Ardeski, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. *Jurnal Advanced*, 16(2), 24–39.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Saintika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Islam Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Megister Manajemen*, 2(1), 36–45.
- Sriyanti, E., Arfimasri, & Egia, S. O. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Samabayu Mandala. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yeni, A. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(8), 553–558.
- Yeni, A., Arfimasri, A., & Maiyanti, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. ... , *Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 103–115. <https://ejurnalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/view/351%0Ahtt>

[ps://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/download/351/363](https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/download/351/363)

Yeni, D. H., Yeni, A., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Efektifitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(3), 21679–21684.