

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DESA SEI
MERDEKA KECAMATAN PANAI TENGAH
KABUPATEN LABUHAN BATU**

Sri Dela Adiba¹, Junita Lubis², Zufrie³

¹⁻³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email : sridela073@gmail.com, junitayuri@yahoo.com, zufrieanhil@rocketmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 pegawai Kantor Desa Sei Merdeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $1,893 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,042 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,437 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,667 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kantor Desa merupakan Instansi pemerintahan di Indonesia yang tingkatannya berada paling bawah. Kantor Desa dipimpin langsung oleh seorang Kepala Desa dalam Naungan seorang Camat. Dalam sebuah instansi atau perusahaan pasti diperlukan yang namanya pegawai yang berguna untuk membantu pimpinan dalam menjalankan segala proses yang ada didalam instansi atau perusahaan tersebut demi mencapai tujuan bersama. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut seorang pemimpin sadar bahwa Pegawai selaku sumber daya manusia yang ada didalamnya tentu memerlukan segala bentuk aspek yang dapat menunjang kepuasan kerja dari masing-masing pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika perusahaan ingin berkembang dengan pesat, maka perusahaan

tersebut harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Kinerja yang baik tentunya dilihat dari kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Maka seorang pemimpin harus menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya sebab kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dalam hal ini salah satu yang mempengaruhi adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor yang merupakan permasalahan dari lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan yang kurang, suara bising dari lingkungan sekitar, atau bahkan suhu atau udara yang tidak sesuai dengan lingkungan kantor yang membuat kepuasan kerja menurun.

Selain itu kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Maytri & Hasibuan, 2021) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggungjawab dengan apa yang mereka kerjakan. Faktor permasalahan dalam kompensasi biasanya adalah imbalan finansial. Imbalan finansial dalam kompensasi ini adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung (promosi) yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Faktor selanjutnya yaitu Motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Menurut Gitasudarno dalam (Mutiara, 2022) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu, oleh sebab itu motivasi selalu dianggap

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Motivasi sendiri ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Dalam hal ini, peneliti menerangkan bahwa kurangnya motivasi terhadap pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu dapat menyebabkan para pegawai kurang berhasil dalam mengerjakan tugas secara maksimal dan melakukan pekerjaan dengan waktu yang efisien. Ini membuktikan bahwa memberi motivasi adalah hal yang sangat penting. Memberikan motivasi kepada karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahman & Solikhah, 2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Hasil uji ttest menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Irma & Yusuf, 2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mubaroqah & Yusuf, 2020) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Herispon & Firdaus, 2022) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Darma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu, serta untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan batu.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam (Ardianti et al., 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Kinerja yang baik tentunya dilihat dari kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Maka seorang pemimpin harus menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya sebab kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dalam hal ini salah satu yang mempengaruhi adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) terdiri atas: Penerangan, Ruang gerak, dan Hubungan kerja. Segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Kompensasi

Menurut Bernadin dalam (Sebastian & Andani, 2020) Kompensasi merupakan tunjangan nyata yang diterima karyawan karena bagian dari bentuk hubungan kerja. Sedangkan menurut (Efendi, 2012) “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal jasa pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya”.(Yulianti & Utami, 2019). Menurut (Kadarisman, 2015) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu 1). Upah Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak. 2). Insentif Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan. 3). Tunjangan Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan indirect compensation. 4). Gaji Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. 5). Pensiun Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.(Suparyanto dan Rosad (2015, 2020).

Motivasi Kerja

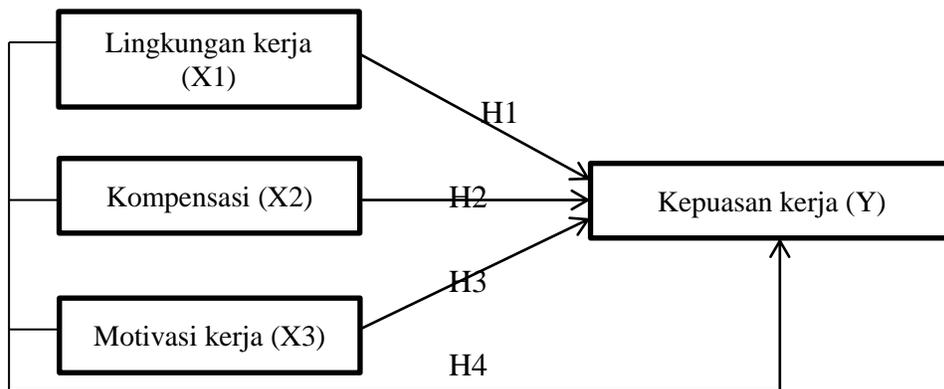
Motivasi berasal dari katadasar Motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Rivai dalam (Supiyanto, 2015) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Sari et al., 2020) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diridalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapaitujuan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Model penelitian ini didasarkan pada kerangka konseptual yang bertujuan untuk memudahkan penulis dalam melihat alur pikir pada penelitian ini. Pada gambar diatas terlihat hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dimana ketiga variabel tersebut mempengaruhi variabel dependen yang merupakan kepuasan kerja pegawai.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
2. H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
3. H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
4. H₄: Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Asosiatif karena jenis penelitian ini di ajukan untuk menggambarkan atau melukiskan secara sistimatis dan akurat mengenai pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu. Populasi yang di gunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 30 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel penelitian yaitu Pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 30 orang.

Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Arifin, 2020). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan skala likert. Kuesioner menurut Sugiyono dalam (Arifin, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Teknik Analisa Data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi sederhana, korelasi sederhana dan uji t menggunakan bantuan SPSS for windows untuk mendapatkan ketelitian hasil penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar, serta menafsirkan data-data dengan cara memperoleh dari responden dengan mengumpulkan, menyusun dan mengklarifikasi data tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018). Dengan demikian penelitian ini memerlukan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menentukan tingkat signifikansi 0,05. Maka faktanya dapat menyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah antar variabel independen terdapat korelasi didalam model regresi. Didalam sebuah penelitian yang baik seharusnya tidak boleh terdapat multikolinearitas. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan *varian factor* (VIF), jika nilai $VIF \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$ maka didalam penelitian ini terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat menguji dan melihat apakah dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain terdapat perbedaan varian residual. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dapat dilakukan pengamatan dengan memperhatikan bentuk gelombang, melebar dan menyempit, jika

hal tersebut terjadi maka dalam penelitian terdapat heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan bertujuan untuk menemukan hasil variabel independen atau variabel terikat yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel bebas. Maka dalam hal ini akan dituliskan bentuk dari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
X₁ = Lingkungan Kerja
X₂ = Kompensasi
X₃ = Motivasi Kerja
e = Standar Error
b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Eviews*. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah pengujiannya adalah:

1. Merumuskan hipotesis
Ho : X tidak berpengaruh terhadap Y
Ha : X berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan t hitung dan signifikansi
3. Menentukan t tabel
4. Kriteria pengujian
 - Jika t hitung > t tabel, maka Ha diterima atau
 - Jika t hitung < t tabel, maka Ha ditolak. Berdasarkan signifikansi:
 - Jika signifikansi < 0,05, maka Ho diterima
 - Jika signifikansi > 0,05, maka Ho ditolak

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Pengujian membandingkan f hitung dengan f tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika f hitung > f tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
2. Jika f hitung < f tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Langkah pengujiannya adalah :

1. Merumuskan hipotesis
Ho : X secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap Y

Ha : X secara bersama sama berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan F hitung dan signifikansi
3. Menentukan F tabel
4. Kriteria pengujian
 - Jika F hitung > F tabel, maka Ho diterima
 - Jika F hitung < F tabel maka Ho ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima
- Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

Koefesien Determinasi

Dalam secara umum, koefesien determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar persentase sumbangan dari variabel bebas. Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik pula kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Kemudian jika nilai R^2 semakin kecil maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan > 0,5. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung validitas	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	Nomor 1	0,566	0,361	Valid
	Nomor 2	0,657	0,361	Valid
	Nomor 3	0,710	0,361	Valid
	Nomor 4	0,757	0,361	Valid
	Nomor 5	0,571	0,361	Valid
	Nomor 6	0,476	0,361	Valid
	Nomor 7	0,396	0,361	Valid
	Nomor 8	0,428	0,361	Valid
Kompensasi (X_2)	Nomor 1	0,912	0,361	Valid
	Nomor 2	0,459	0,361	Valid
	Nomor 3	0,912	0,361	Valid
	Nomor 4	0,618	0,361	Valid
	Nomor 5	0,717	0,361	Valid
	Nomor 6	0,770	0,361	Valid
	Nomor 7	0,493	0,361	Valid
	Nomor 8	0,884	0,361	Valid
	Nomor 1	0,538	0,361	Valid

Motivasi Kerja (X3)	Nomor 2	0,520	0,361	Valid
	Nomor 3	0,630	0,361	Valid
	Nomor 4	0,686	0,361	Valid
	Nomor 5	0,694	0,361	Valid
	Nomor 6	0,538	0,361	Valid
	Nomor 7	0,520	0,361	Valid
	Nomor 8	0,630	0,361	Valid
	Kepuasan kerja (Y)	Nomor 1	0,912	0,361
Nomor 2		0,459	0,361	Valid
Nomor 3		0,912	0,361	Valid
Nomor 4		0,618	0,361	Valid
Nomor 5		0,717	0,361	Valid
Nomor 6		0,770	0,361	Valid
Nomor 7		0,493	0,361	Valid
Nomor 8		0,884	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Lingkungan kerja	,803	Reliabel
Kompensasi	,801	Reliabel
Motivasi kerja	,872	Reliabel
Kepuasan kerja Pegawai	,793	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26842800
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.064
	Negative	-.089

Test Statistic	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)	.078 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,78 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.550	1.696			
Lingkungan kerja	.170	.090	.194	.420	2.380
Kompensasi	.341	.099	.351	.426	2.347
motivasi kerja	.207	.077	.210	.723	1.384

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF < 10 (2,380 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,420 > 0,1), variabel kompensasi memiliki nilai VIF < 10 (2,347 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,426 > 0,1) dan variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF < 10 (1,384 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,723 > 0,1), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.918	1.010		4.868	.000
Insentif	.022	.054	.064	.417	.678
Kompensasi	-.090	.059	-.231	-1.521	.132
motivasi kerja	-.083	.046	-.210	-1.799	.076

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Nilai signifikan dengan metode glejser diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,678, kompensasi (X_2) sebesar 0,132, dan motivasi kerja (X_3) 0,076. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) karena lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.550	1.696			
	Insentif	.170	.090	.194	.420	2.380
	Kompensasi	.341	.099	.351	.426	2.347
	Disiplin kerja	.207	.077	.210	.723	1.384

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=0,550+0,170X_1+0,341X_2 +0,207X_3+0,250X_4$. Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada lingkungan kerja (B_1) sebesar 0,170. Nilai kompensasi (B_2) sebesar 0,341. Nilai motivasi kerja (B_3) sebesar 0,207 serta nilai konstanta (a) sebesar 0,550. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji T

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k-1 = 30-4-1 = 25$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,6629. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.550	1.696		.325	.746
	Insentif	.170	.090	.194	1.893	.042
	Kompensasi	.341	.099	.351	3.437	.001
	Disiplin kerja	.207	.077	.210	2.677	.009

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,893 > t tabel 1,6629 ini berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,042 < 0,05

yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,437 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,667 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k$; $n - k = 4$; $30 - 4 = 26$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (4; 26)$ maka nilai F_{tabel} adalah $2,48$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.907	3	59.227	35.157	.000 ^b
	Residual	143.193	26	1.685		
	Total	380.100	29			

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Tabel 8 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $35,157 > F_{\text{tabel}} 2.48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 9:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.606	1.298

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,623 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $1,893 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,042 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf 2020 yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,437 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herison & Firdaus, 2022) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Darma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,667 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Mubaroqah & Yusuf, 2020) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Nilai F_{hitung} sebesar $35,157 > F_{tabel}$ 2.48 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan reward kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Solikhah, Siti. 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.. Hasil uji t_{test} menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F_{test} menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dilihat dari hasil Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,623 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.. **Saran** Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Ayuwardani. (2018). PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015) THE. *Nominal*, VII(1), 1–16.
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31–40.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kadarisman, M. (2015). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Maytri, D., & Hasibuan, N. F. A. (2021). Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan*

- Dan Akuntansi*, 2(2), 284–288.
- Mubaroghah, S. T. M. S. T., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *KINERJA*, 17(2), 222–226.
- MUTIARA, S. R. I. D. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA SAUHUR LESTARI PEMATANG KERASAAN KABUPATEN SIMALUNGUN*.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23–49.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461–468.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131.
- Yulianti, P., & Utami, W. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 21(1), 97–106.