

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION
A STUDY ON EMPLOYEES OF THE NGALIYAN SUBDISTRICT OFFICE IN SEMARANG CITY***

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
STUDI PADA KARYAWAN OPD SE-KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Andhika Ekwana Januar Pratama^{1*}, Tristianar Rijanti²
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
andhikaejp.10@gmail.com^{1*}, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation, motivation, and work environment on job satisfaction among employees of the Regional Apparatus Organization (OPD) in Ngaliyan District, Semarang City. The method used is a quantitative approach with purposive sampling techniques, with the criteria that employees must be civil servants (ASN), have a minimum of 2 years of work experience, and hold at least a high school diploma (SMA), resulting in a total of 78 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 26 software. The results indicate that the three independent variables—compensation, motivation, and work environment—have a positive and significant effect on job satisfaction. The Adjusted R Square value of 0.852 indicates that these three variables can explain 85.2% of the variability in job satisfaction. These findings imply that improving these three factors can significantly enhance employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan OPD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* dengan persyaratan karyawan berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), masa kerja minimal 2 tahun, dan pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah 78 responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS 26*. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,852 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 85,2% variabilitas kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

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

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan (Robbins & Judge, 2024). Ketika pegawai puas maka akan berdampak pada kinerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), *customer satisfaction* dan *life satisfaction*. Namun sebaliknya jika pegawai tidak puas akan mengakibatkan pengunduran diri dari organisasi, atau melakukan tindakan yang konstruktif

dengan mengusulkan perbaikan-perbaikan tapi bisa juga melakukan tindakan yang dapat merusak kondisi kerja dan kesetiaan terhadap organisasi tapi juga bisa berdampak pada tindakan membiarkan kondisi semakin buruk. Hal ini tentu akan merugikan organisasi (Robbins & Judge, 2024).

Herzberg et al., (1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama

dalam teorinya yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) atau Teori Motivasi-Higiene (*Motivation-Hygiene Theory*). Salah satu faktor pemeliharaan (*Hygiene Factor*) adalah gaji. Sedangkan gaji menurut (Mathis, Robert L.; Jackson, 2011) merupakan salah satu jenis kompensasi finansial (*Financial Compensation*). Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, baik secara langsung (seperti gaji, upah, bonus) maupun tidak langsung (seperti tunjangan dan insentif).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Rahmaningtyas & Widagdo (2020), Ismail & Sitepu, (2020), Lebang & Paulina, (2017), dan Gustami et al (2024) menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian Veri & Rahayu (2017), Saputra (2022), D. S. Harahap, (2019), dan Andriyani et al (2023) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Faktor lain selain kompensasi yakni motivasi. Maslow (1943) mengatakan motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang disusun dalam bentuk hierarki kebutuhan. Penelitian Rahmaningtyas & Widagdo (2020), Veri & Rahayu (2017), dan Gustami et al (2024) menjelaskan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Sedangkan, studi yang dilaksanakan Lebang & Paulina (2017), D. S. Harahap (2019) dan Mappamiring (2020) mengemukakan Motivasi tidak memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja juga memengaruhi kepuasan kerja. Sebagaimana apa yang dikatakannya (Gibson et al., 2011), bahwa lingkungan kerja terdiri dari elemen eksternal dan internal di tempat kerja yang berdampak pada perilaku, kinerja, dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja termasuk segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melakukan tugas mereka, termasuk kondisi fisik, non-fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Peneliti Rahmaningtyas & Widagdo (2020), Lebang & Paulina (2017) & Saputra (2022) menjelaskan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Ismail & Sitepu (2020), Gustami et al (2024) & Andriyani et al (2023) yang menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kantor Kecamatan adalah unit administratif di bawah kabupaten atau kota dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Dalam struktur pemerintahan, kecamatan berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kota atau kabupaten dengan desa-desa dan kelurahan yang ada di dalamnya. Kecamatan Ngaliyan merupakan salah satu kantor kecamatan dari 16 kecamatan yang berada di Kota Semarang. Kecamatan Ngaliyan membawahi 10 Kelurahan yakni Kelurahan Ngaliyan, Bampakerep, Bringin, Tambakaji, Kalipancur, Gondoriyo, Podorejo, Purwoyoso, Wonosari dan Wates.

Kantor Kecamatan Ngaliyan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Sebagai bagian dari sektor layanan, OPD kecamatan Ngaliyan dihadapkan pada tantangan untuk menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Fenomena kepuasan kerja pada OPD Kecamatan Ngaliyan ditunjukkan pada hasil pra survei berikut:

Tabel 1. Data Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya Puas terhadap pekerjaan saya saat ini	0%	0%	13,3%	33,3%	53,3%
2	Saya Puas terhadap gaji yang saya terima	0%	6,7%	13,3%	40%	40%
3	Saya Puas terhadap sistem promosi di Organisasi ini	0%	0%	33,3%	26,7%	40%
4	Saya puas terhadap pengawasan dan pengarahan yang dilakukan atas pekerjaan karyawan	0%	0%	26,7%	40%	26,7%
5	Saya Puas dengan hubungan antar rekan kerja	0%	0%	26,7%	20%	53,3%

Sumber : Data primer diolah oleh Penulis, 2025

Survei awal di kalangan pegawai OPD Kecamatan Ngaliyan menunjukkan bahwa aspek intrinsik dan hubungan sosial di tempat kerja dinilai positif, dengan 86,6% karyawan dan 73,3% rekan kerja memberikan penilaian baik. Namun, terdapat ketimpangan pada beberapa aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja. seperti: Gaji: Meskipun 80% responden setuju atau sangat setuju, 6,7% merasa tidak puas, dan 13,3% netral, menunjukkan adanya keraguan atau ketidakpuasan terhadap kompensasi. Sistem promosi: Hanya 26,7% responden yang setuju, sementara 33,3% netral, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kejelasan mengenai sistem promosi yang ada. Pengawasan dan pengarahan: Hanya 26,7% responden yang sangat setuju, dan 26,7% memilih netral, menunjukkan ketidakpuasan beberapa karyawan terhadap peran atasan dalam mengawasi dan memberikan arahan.

Temuan-temuan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja di OPD Kecamatan Ngaliyan belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor OPD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Berdasarkan Research Gap dan Fenomena Gap di atas, maka dilakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan OPD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang)”**

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Faktor-faktornya meliputi Pekerjaan itu sendiri (*the work*

itself), gaji, atau pembayaran (*pay*), kesempatan pengembangan (*Promotion Opportunities*), Monitoring (*Supervision*) dan Rekan Kerja (*Co-workers*)

Kompensasi

Menurut Dessler (2017), Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Kompensasi dibagi menjadi 2 jenis kompensasi finansial (kompensasi finansial langsung /*direct financial compensation* dan kompensasi finansial tidak langsung atau *indirect financial compensation*) dan kompensasi non-finansial

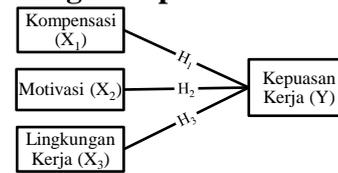
Motivasi

Maslow (1943) mengatakan motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang disusun dalam bentuk hierarki kebutuhan. Setiap tingkat kebutuhan harus dipenuhi sebelum kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi dominan. Hierarki tersebut dibagi menjadi 5 bagian yakni: kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, Gibson et al. (2011).

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Teoritis

Kompensasi Menurut Dessler (2017), Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmaningtyas & Widagdo, 2020), Ismail & Sitepu, (2020), Lebang & Paulina, (2017), dan Gustami et al (2024) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dirumuskan:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

(Maslow, 1943) mengatakan motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang disusun dalam bentuk hierarki kebutuhan. Setiap tingkat kebutuhan harus dipenuhi sebelum kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi dominan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Rahmaningtyas & Widagdo (2020), Veri & Rahayu (2017), dan Gustami et al (2024) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dirumuskan:

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja (Gibson et al., 2011). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh

Rahmaningtyas & Widagdo (2020), Lebang & Paulina (2017) & Saputra (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dirumuskan:

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, seluruh karyawan yang bekerja di kantor se-Kecamatan Ngaliyan termasuk yang ada di kantor Kelurahan, Kecamatan Ngaliyan berpartisipasi dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel berdasarkan

kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017) dengan kriteria karyawan berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), masa kerja minimal 2 tahun, dan pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah 78 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner ini menggunakan skala *likert* 1-5 mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk analisis lebih lanjut, data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yang mencakup deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji f, uji R², dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden

	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	38	48,7%
	Wanita	40	51,3%
Umur	>20 - 30 tahun	16	20,5 %
	>30 - 40 tahun	15	19,2 %
	>40 - 50 tahun	20	25,6 %
	>50 tahun	27	34,6 %
Pendidikan	SMA atau Setaranya	8	10,3 %
	Diploma III	14	17,9 %
	Sarjana (S1)	52	66,7 %
	Magister (S2)	4	5,1 %
Masa Kerja	≥2 - 5 Tahun	20	25,6 %
	>5 - 10 Tahun	10	12,8 %
	>10 - 15 Tahun	10	12,8 %
	>15 Tahun	38	48,7 %

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita sebesar 51,3%, usia mayoritas responden diatas 50 tahun sebesar 34,6%, mayoritas pendidikan responden Sarjana (S1) sebesar 66,7%,

dan mayoritas masa kerja responden diatas 15 tahun sebesar 48,7%.

Deskripsi Variabel

Kompensasi memiliki nilai rata-rata 4,20, menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan sangat setuju

terhadap seluruh indikator kompensasi. Motivasi memiliki nilai rata-rata 4,11, menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap seluruh indikator motivasi. Lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12, menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap seluruh indikator lingkungan kerja.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
Kompensasi (X1)	0,692	X1.1	0,797
		X1.2	0,729
		X1.3	0,731
		X1.4	0,678
		X1.5	0,746
		X1.6	0,737
Motivasi (X2)	0,900	X2.1	0,834
		X2.2	0,756
		X2.3	0,886
		X2.4	0,690
		X2.5	0,900
		X2.6	0,700
		X2.7	0,901
		X2.8	0,901
		X2.9	0,881
		X2.10	0,853
Lingkungan Kerja (X3)	0,851	X3.1	0,839
		X3.2	0,733
		X3.3	0,885
		X3.4	0,894
		X3.5	0,871
		X3.6	0,784
Kepuasan Kerja (Y1)	0,895	Y1.1	0,891
		Y1.2	0,868
		Y1.3	0,823
		Y1.4	0,807
		Y1.5	0,872
		Y1.6	0,792
		Y1.7	0,885
		Y1.8	0,865
		Y1.9	0,815

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

No	Hubungan antar variable	Persamaan model regresi					
		Uji Model			Uji Hipotesis		
		R ²	F	Sig.F	B	Sig.	Keterangan
Y = 0,176 X1 + 0,417 X2 + 0,386 X3 + e							
1	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,852	148,478	0,000	0,176	0,022	H1 diterima

Y1.10 0,878

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai KMO untuk kompensasi sebesar 0,692, motivasi memiliki nilai sebesar 0,900, lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,851, dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,895. Artinya semua nilai KMO tersebut >0,5 sehingga semua variabel dinyatakan memenuhi syarat kecukupan sampel. Nilai *loading factor* dari 6 indikator kompensasi, nilai *loading factor* dari 10 indikator motivasi, nilai *loading factor* dari 6 indikator lingkungan kerja, dan nilai *loading factor* dari 10 indikator kepuasan kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,4 sehingga semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,828	> 0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,950	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,910	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,956	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk kompensasi sebesar 0,828, motivasi sebesar 0,950, lingkungan kerja sebesar 0,910, dan kinerja karyawan sebesar 0,956. Artinya *Cronbach Alpha* >0,7 sehingga dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Linear Berganda

2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,417	0,000	H2 diterima
3	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,386	0,000	H3 diterima

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya model penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,852 atau 85,2% artinya bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 85,2% sedangkan sisanya 14,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai *sig* $0,002 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai *sig* $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai *sig* $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna

bahwa apabila kompensasi dinaikkan maka pegawai akan semakin puas. Menurut Dessler (2017), Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada indikator kompensasi yang memperoleh mean tertinggi yakni X1.2 saya menerima bonus atau insentif (tunjangan kerja) ketika mencapai target kerja. Insentif mampu meningkatkan kepuasan kerja karena insentif berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail & Sitepu (2020), Lebang & Paulina (2017), dan Gustami et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi pegawai meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Bila karyawan termotivasi, mereka akan lebih menikmati pekerjaan, merasa dihargai, dan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada indikator motivasi yang tertinggi yaitu X2.1 yang menyatakan bahwa "Saya mampu

membeli makanan bergizi untuk keluarga” dan X2.4 yang menyatakan “Saya mendapatkan akses terhadap layanan kesehatan dari kantor”. Hal ini sesuai dengan teori menurut Maslow (1943), bahwa motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang disusun dalam bentuk hierarki kebutuhan. Setiap tingkat kebutuhan harus dipenuhi sebelum kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan yang mendorong mereka bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan dasar, kemudian meningkat kepada kebutuhan akan rasa aman yaitu kemudahan dalam memperoleh akses kesehatan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Veri & Rahayu (2017), Gustami et al. (2024), dan Rahmaningtyas & Widagdo (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja (Gibson et al., 2011). Temuan ini didukung oleh tanggapan responden yang mempunyai mean tertinggi yaitu X3.1 yang menyatakan bahwa

pencayaan dan fertilisasi di tempat kerja sangat memadai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmaningtyas & Widagdo (2020), Lebang & Paulina (2017), dan Saputra (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan OPD se-kecamatan Ngaliyan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerjanya maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi khususnya mengenai kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu maka OPD se Kecamatan Ngaliyan sebaiknya meningkatkan motivasi pegawai dengan

cara meningkatkan hubungan positif antar sesama rekan kerja. Variabel kedua yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Oleh karena itu OPD se Kecamatan Ngaliyan harus memperbaiki lingkungan kerja dengan cara menata ulang beban kerja bagi masing-masing pegawai sesuai dengan kemampuannya dan waktu kerja yang tersedia. Variabel kompensasi terbukti berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu OPD se Kecamatan Ngaliyan harus memperbaiki kompensasi dengan cara mengakui prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 13–19. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- D. S. Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Editi). Pearson Education.
- Gibson, J. L. ., Ivancevich, J. M. ., Donnelly, J. H., J. ., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw Hill Education.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd Editio). John Wiley & Sons.
- Ismail, & Sitepu, M. A. A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan*, 1(19), 152–159.
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, Robert L.; Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (6th ed.). Cengage Learning.
- Rahmaningtyas, W., & Widagdo, P. R. (2020). Pengaruh Kompensasi,

- Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 678–679. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.41554>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior, Global Edition* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sekaran, Uma; Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Veri, A., & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 1–10.