

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Mandiri Teknik Di Gresik

Putri Dwi Susanti¹, I Ketut Surabagiarta², Suharyanto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : putrisanti909@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Mandiri Teknik Gresik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 57 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama seperti populasi yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 57 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, serta dokumentasi. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik yang digunakan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Hasil dari penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Teknik Gresik. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Teknik Gresik.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and compensation on employee job satisfaction at CV. Putra Mandiri Teknik Gresik. The population used in this study were all 57 employees. The sample used in this research is the same as the population, namely all employees, totaling 57 employees. The sampling technique used is a saturated sample. Data collection techniques used in this study were interviews, questionnaires, observation, and documentation. The instrument testing in this study used validity and reliability tests. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The classical assumption test used includes normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test. The results of this study indicate that work motivation, work environment and compensation partially have a significant effect on employee job satisfaction at CV. Putra Mandiri Teknik Gresik. The results of this study indicate that simultaneously work motivation, work environment and compensation have a significant effect on employee job satisfaction at CV. Putra Mandiri Teknik Gresik.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan akan mengalami tuntutan demi perubahan, perusahaan akan dituntut membuat beberapa strategi perubahan agar tetap bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain dengan sukses. Meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis ini mengharuskan perseroan untuk mempunyai sumber daya manusia yang bermutu dan konsisten atas beban yang telah diberikan. Jika perseroan memiliki sumber daya manusia yang bermutu dan konsisten, maka perseroan berjalan lebih efektif. Pada dasarnya perusahaan tidak akan mampu

untuk bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis jika perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia dan produk yang rendah.

Kemajuan suatu perseroan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki akan menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai target perseroan. Dalam setiap perseroan terus-menerus berupaya memperoleh kepuasan kerja karyawan, dengan keinginan mencapai target perseroan. Bagi perseroan sumber daya manusia(SDM) adalah kekayaan yang dimiliki, sebab sumber daya manusia(SDM) mempunyai tenaga, bakat, kreativitas dan usaha meraka yang diberikan untuk perusahaan. Salah satu aspek yang paling penting juga ialah teknologi, namun tanpa dukungan tenaga kerja yang terampil, teknologi tidak akan bergerak dengan efektif.

Sumber daya manusia(SDM) yang pada perseroan perlu kemajuan, sebab manusia akan terus-menerus mengalami kemajuan serta perubahan-perubahan yang mengakibatkan tantangan tertentu yang perlu dihadapi secara baik. Selain itu juga, sumber daya manusia memiliki macam-macam keperluan yang harus terpenuhi. Kepentingan untuk mencukupi kebutuhan akan mendorong manusia untuk menjalankan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan.

Dimana, didalam perseroan setiap karyawan mempunyai kebutuhan, target, harapan, dan kepuasan kerja yang berbeda. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik, maka perseroan perlu memahami dan mengatasi motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang memuaskan. Jika motivasi baik, lingkungan baik, dan kompensasi memuaskan maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan juga akan tinggi dan target perseroan akan berhasil secara optimal jika sumber daya manusia(SDM) mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi adalah cara menyemangati seseorang agar seseorang tersebut ingin bekerja dengan memberikan secara optimal keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk mencapai target perseroan (Sunyoto dalam Imam, Mukzam, Mayowan 2016). Pada dasarnya motivasi muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja yang optimal untuk mencapai target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memahami dan menyampaikan motivasi pada karyawan, sebab melalui dorongan motivasi yang telah diberikan perusahaan, maka karyawan akan ingin dan rela memberikan kekuatan, kemampuan, keahlian serta ide yang dimiliki untuk pekerjaan dalam perusahaan. Menyemangati karyawan dalam perusahaan itu tidak mudah sebab dalam diri karyawan pasti mempunyai keperluan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Sehingga, jika perseroan dapat mengetahui dan mengatasi persoalan motivasi maka perusahaan akan menghasilkan kepuasan kerja yang optimal.

Lingkungan kerja adalah lingkungan para pekerja dalam melaksanakan tugas dengan keseluruhan perlengkapan dan infrastruktur kerja yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut (Widodo dalam Hutagalung & Triastuti 2019). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional kerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif supaya karyawan merasa nyaman berada diruangan dan karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Perseroan juga harus menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan seperti adanya hubungan baik antar karyawan, antar karyawan dengan pimpinan, ketenangan di ruang kerja maka akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu penglihatan, pendengaran, kelelahan, suhu dan kelembaban sangat perlu diperhatikan untuk kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi adalah suatu pemberian yang telah diberikan pada pegawai sebagai bentuk imbalan berdasarkan partisipasi pegawai terhadap perseroan (Mutiara S. Penggabean dalam Paramita, Khoiriyah dan Handaru 2018). Kompensasi diberikan untuk mendorong semangat kerja karyawan untuk memilik prestasi yang tinggi, mempertahankan karyawan yang berkualitas dan agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan dalam memberikan kompensasi memiliki cara yang berbeda-beda, besar kecilnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan yang diduduki. Jadi apabila semakin tinggi jabatan maka semakin besar pula kompensasi yang akan diperoleh. Dalam perusahaan karyawan bekerja bertujuan untuk memperoleh uang, karena uang salah satu dari keperluan lain yang harus dipenuhi dan uang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional senang atau tidak senang karyawan dalam menganggap pekerjaan (Sunyoto dalam Pratiwi & Apriandi 2019). Kepuasan kerja bisa menjadi salah satu aspek untuk meningkatkan kerja karyawan. Perusahaan akan mendapatkan laba jika kerja karyawan berkembang karena ada kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan kondisi emosional yang senang ataupun tidak senang dalam bertugas sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Jadi apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bertugas maka akan tercipta kondisi yang rukun, mempunyai kewajiban sama, memiliki komunikasi baik serta keinginan kerja yang tinggi, sehingga target perusahaan berhasil secara optimal. Setiap karyawan punya tingkat kepuasan berbeda sesuai nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing pegawai. pegawai yang punya tingkat kepuasan tinggi dapat terlihat dari kehadiran serta hasil kerja yang memuaskan begitupun sebaliknya pegawai tidak mempunyai tingkat kepuasn kerja yang tinggi. Kepuasan kerja timbul apabila aspek-aspek dalam pekerjaan dan dalam diri karyawan mendukung maka pegawai akan menimbulkan rasa kepuasan dan sebaliknyajika faktor tertentu tidak membantu karyawan maka karyawan tersebut tidak ada rasa puas.

CV. Putra Mandiri Teknik adalah perusahaan yang bergerak dibidang teknik yang memproduksi Parut Kelapa dan Rak Minimarket yang berdiri pada tahun 2015, letaknya di Desa Pelemwatu, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Dalam mengelola bisnisnya perusahaan berharap tingkat kepuasan karyawan yang optimal supaya dapat bekerja secara maksimal. aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantara lain merupakan aspek motivasi, lingkungan, dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dapat terlihat dari tingkah laku dan karakter karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Menurut Wibowo dalam Rasyid & Tanjung (2020) Motivasi yaitu dukungan yang berperan dalam proses tingkah laku seorang yang memperhitungkan aspek, kekuatan dan kegigihan dalam mencapai target. Terdapat komponen dalam motivasi mencakup elemen membangun, membimbing, memperhatikan, memperlihatkan kekuatan, bersifat tetap serta ada target. Indikator motivasi kerja menurut McClelland dalam Ridho (2020) yaitu (1) Kemampuan, (2) Kreativitas, (3) Aktualisasi Diri, (4) Kekuasaan, (5) Gairah kerja, (6) Interaksi dengan orang lain.

Lingkungan Kerja adalah seluruh perlengkapan yang ditemui pada lingkungan sekitar, dimana orang tersebut melaksanakan pekerjaan baik secara individu atau berkelompok (Sedarmayanti dalam Wuwung, Taroreh, Uhing 2017). Indikator menurut Sunyoto dalam Saripuddin (2017) ialah (1) Penerangan, (2) Pewarnaan, (3) Ruang Gerak Yang Diperlukan, (4) Perputaran Udara (Suhu Udara), (5) Keamanan, (6) Kebisingan.

Kompensasi adalah suatu komisi yang telah diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan karena partisipasi pegawai terhadap perusahaan (Mutiara S. Penggabean dalam Paramita, Khoiriyah, Handaru 2018). Menurut Dessler (2015) indikator Kompensasi adalah : (1) Gaji atau Upah, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Tunjangan.

Menurut Danang dalam Rosmaini & Tanjung (2019:6) kepuasan kerja adalah karakter individu seseorang yang dapat mempunyai tahap kepuasan berbeda sesuai dengan bentuk nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Pratiwi & Apriandi (2019) sebagai berikut: (1) Kedisiplinan (2) Moral Kerja (3) *Turnover* (Perputaran Karyawan).

METODE PENELITIAN

Pada riset ini metode yang digunakan merupakan metode penelitian non eksperimen dengan bentuk studi pengaruh ialah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Populasi dalam riset ini merupakan seluruh karyawan CV. Putra Mandiri Teknik. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan sejumlah 57 karyawan. Metode pengutipan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Skala Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam riset ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Uraian Item	Pearson Correlation	Prob>Sig.	Validity	Partial Cor.	Significance
KOMPENSASI (X3)	1.000	.000	Valid	1.000	.000
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
LINGKUNGAN KERJA (X2)	1.000	.000	Valid	1.000	.000
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
MOTIVASI KERJA (X1)	1.000	.000	Valid	1.000	.000
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
KEPUASAN KERJA (Y)	1.000	.000	Valid	1.000	.000
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001
	.821	<.001	Valid	.821	<.001

Dari tabel diatas dapat diketahai bahwa hasil dari uji validitas untuk seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikan ($\leq 0,05$), sehingga keseluruhan item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Koefisien Cronbach	Nilai Korelasi	Keputusan
Motivasi Kerja (MK)	0,854	0,4	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,900	0,5	Reliabel
Kompensasi (K)	0,909	0,5	Reliabel
Kepuasan Kerja (KJ)	0,871	0,5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,854, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,900, variabel Kompensasi sebesar 0,909 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,871. Dari hasil tertulis, maka ditarik

Tabel 2. Uji Normalitas

Uji	Statistik	Keputusan
Kolmogorov-Smirnov ^a	Z	0,0000000
	Significance	0,0000000
Lilliefors Test ^b	Statistic	0,000
	Significance	0,000
Shapiro-Wilk ^c	Statistic	0,000
Anderson-Darling ^d	Statistic	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan Uji Reliabilitas

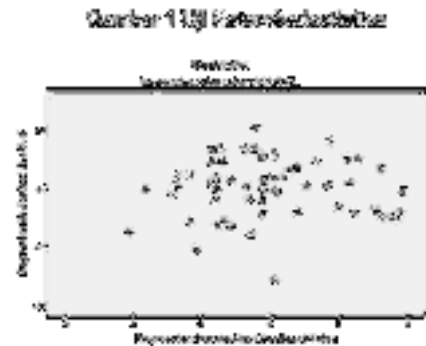
kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,787, artinya data yang digunakan dalam penelitian ini bersitribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

Uji Multikolinieritas

Data pada tabel diatas diketahui nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja 1,190 ($1,190 < 0,10$), variabel lingkungan kerja 1,271 ($1,271 < 0,10$), variabel kompensasi 1,075 ($1,075 < 0,10$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi bebas dari multikolinieritas variabel bebas.



Sumber : Laporan Output SPSS Data (Sidiq, 2021)

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

Metode-White
F-Stat

Sumber : Laporan Output SPSS Data (Sidiq, 2021)

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar diatas terlihat bahwa tidak memiliki bentuk pola yang jelas dan pola titik menyebar secara random baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dinyatakan tidak ada terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Dari tabel diatas diketahui hasil pengujian yang diperoleh nilai DW (Durbin-Watson) sebesar

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Coefficiency Statistic	
	Kolmogorov	VIF
Motivasi Kerja (M)	.000	1,190
Lingkungan Kerja (L)	.007	1,271
Kompensasi (K)	.000	1,075

Sumber : Laporan Output SPSS Data (Sidiq, 2021)

2,043. Dalam menentukan nilai dl dan du dapat dilihat dari hasil berikut :

$$du < d < 4 - du$$

$$1,6830 < 2,043 < 4 - 1,6830$$

Nilai Durbin Watson 2,043 lebih besar dari nilai du yaitu 1,6830 dan kurang dari nilai 4 – du yaitu 2,317, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada tabel 6 diatas maka diperoleh model persamaan regresi yaitu

$$Y = -23,781 + 0,441X_1 + 0,260 X_2 + 0,153X_3$$

Koefisien determinasi dan Koefisien Korelasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

	R ²	R
Model	0,918	0,958

Sumber : Laporan Hasil Output SPSS Data Terolah, 2021

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,918 menyatakan hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji t

Tabel 8 Uji t Berganda

Koefisien Regresi	T	Sign.
(Intercept)	-4,218	,000
Motivasi Kerja (X ₁)	10,188	,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	9,917	,000
Kompensasi (X ₃)	3,298	,000

Sumber : Laporan Hasil Output SPSS data terolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel diatas apabila tingkat signifikan <0,05 , maka sudah dapat dinyatakan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 9 Uji F Simultan

	F	Sign.
Regresi	92,572	,000

Sumber : Laporan Hasil Output SPSS Data Terolah, 2021

Variabel	Sumber Sum of Squares, Total Sum of Squares	
	SS	Mean Square
(Intercept)	333,02	333,02
Motivasi Kerja (X ₁)	1,01	,716
Lingkungan Kerja (X ₂)	,808	,588
Kompensasi (X ₃)	,188	,154

Sumber : Laporan Hasil Output SPSS Data Terolah, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil pengolahan data diatas diketahui bahwa nilai F hitung = 92,572 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga diambil keputusan adalah H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penguraian hipotesis dalam penelitian ini maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil riset ini sejalan dengan riset terdahulu menurut Parimita, Khoiriyah & Handaru (2018) penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompesasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. TRIDAYA ERAMINA BAHARI”. Dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu Motivasi Dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Adapun hasil riset diatas yang sejalan dengan riset terdahulu menurut Rasyid & Tanjung (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, lingkungan Krja dan Motivasi Terhdap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”. Dimana berdasarkan hasil riset tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan krja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhdap kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil riset diatas sejalan dengan riset terdahulu menurut Pratiwi & Apriandi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TOR GANDA MEDAN”. Dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompesasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan thradap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

Hasil analisis menerangkan bahwa ketiga variabel independen yaitu motivasi krja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena dilihat pada hasil analisis uji t menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 artinya uji t H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi krja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi kapuasan kerja pada karyaawn CV. Putra Mandiri Teknik.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil riset dan pengkajian yang telah dilakukan, sehinga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan krja. Artinya jika semakin besar motivasi krja pada CV. Putra Mandiri Teknik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang muncul, begitupun dengan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pada CV. Putra Mandiri Teknik maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan yang timbul. Lingkungan krja memiliki pngaruh signifikan terhdap kepuasan kerja. Artinya jika semakin tinggi atau semakin baik kondisi lingkungan krja pada CV. Putra Mandiri Teknik sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang ditimbulkan. Kompensasi memiliki pengrauh signifikan terhadap kepuasan kerja. berarti semakin besar kompensasi pada CV. Putra Mandiri Teknik sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang akan terjadi. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada CV. Putra Mandiri Teknik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhdap kepuasan kerja. Artinya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang terjadi dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

IMPLIKASI

Bagi pihak CV. Putra Mandiri Teknik penelitian yang telah dilakukan ini bisa digunakan menjadi bahan referensi perseroan dalam menambah kepuasan kerja seluruh karyawan dan dapat digunakan untuk menjadi referensi dalam memberikan motivasi kerja, memperbaiki lingkungan kerja dan pemberian kompensasi sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian saat ini yang dilakukan pada CV. Putra Mandiri Teknik adalah peneliti menggunakan 3 variabel bebas mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan 1 variabel terikat mencakup kepuasan kerja. Sampel yang digunakan sejumlah 57 responden yang dirasa peneliti masih kurang menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 123-134.
- Imam, M. H., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 123-129.
- Paramita, W., Khoiriyah, S., Handarau, A, W., (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramuna Bahari. *JRMS-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Pratiwi, R., & Apriandi, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOR GANDA MEDAN. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(17).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McMCCLELLAND Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Islam. *PALAPA: Jurna Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 8(1), 1-16.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).