

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan

Riya lailatul noviyanti¹, Dr. Noerchoidah²

Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Koresponden Email : noerchoidah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini guna mengetahui dan menganalisis apa ada pengaruh dari motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan sebanyak 50 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 orang. pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu untuk mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is an influence of work motivation, compensation and work environment on job satisfaction of employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kab. Lamongan. The population in this study were all employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kab. Lamongan as many as 50 people. The number of samples used in this study were 50 people. sampling using saturated sampling technique, namely to take the entire population to be sampled, this research method uses multiple linear regression analysis method. The results of the research and the hypothesis indicate that work motivation, compensation and work environment have a simultaneous effect on job satisfaction of employees at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kab. Lamongan.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) hal terpenting didalam instansi, sumber daya manusia memiliki peran disetiap kegiatan instansi tampak adanya sumber daya manusia yang baik kegiatan dalam instansi tidak bisa berjalan lancar hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia penting didalam sebuah organisasi. Tamali dan Munasip (2019) menyatakan sumber daya manusia ialah hal yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan untuk mengembangkan organisasi dalam mencapai mencapai tujuannya, organisasi akan menciptakan kerja yang baik demi sebuah tercapainya tujuan dan perubahan dalam organisasi. Salah satu cara yang ditempuh instansi dalam memperbaiki kerja pegawai dengan memberikan kompensasi dan motivasi dengan adanya dilakukan program itu di harapkan bisa meningkatkan kualitas pegawai.

Selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Pegawai yang mendapatkan motivasi bekerja tinggi bisa mempunyai semangat

kerja dan tanggung jawab saat mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya, sebaliknya jika pegawai belum memiliki motivasi kerja tinggi dalam melakukan pekerjaannya bisa kesulitan bekerja dan tidak bisa bertanggung jawab pada pekerjaannya menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi kerja ialah rasa semangat yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan dalam setiap pekerjaannya, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dan selalu bekerja keras untuk mencapai hasil yang ingin dicapainya. Motivasi setiap orang dalam bekerja berbeda-beda untuk itu organisasi harus bisa memberikan motivasi kepada pegawai agar mempunyai semangat bekerja. penjelasan diatas bisa diartikan motivasi kerja ialah suatu dorongan yang bisa menimbulkan semangat kerja untuk mengarahkan pegawai tertuju untuk mencapai tujuan instansi, motivasi kerja pada dasarnya bisa dipengaruhi beberapa hal bisa di pengaruhi oleh kompensasi. Menurut Suparyadi (2015:271) kompensasi ialah imbalan yang telah diterima pegawai sebagai tanda terimakasih atas kerja kerasnya yang telah diberikan kepada instansi atau sebagai penghargaan atas prestasi yang telah capai selama bekerja. Kompensasi sendiri bisa membuat semangat bekerja jika para pegawai memperoleh kompensasi yang tinggi maka bisa membuat semangat dalam menjalankan pekerjaan, kompensasi sendiri menurut Irvan (2015) kompensasi ialah balas jasa yang telah diberikan instansi kepada pegawai yang bersifat uang atau fasilitas. Biasanya seorang pegawai tidak hanya menerima kompensasi berbentuk uang melainkan bisa berupa fasilitas seperti ruang kerja yang memadai atau bisa difasilitasi kendaraan yang diberikan oleh instansi.

Selanjutnya lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Pioh dan Tawas (2016) menyatakan lingkungan kerja ialah dimana tempat pegawai melakukan segala aktifitasnya dalam menjalankan pekerjaannya lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan terhadap pegawai. Lingkungan kerja tidak baik kurang aman, nyaman bisa mempengaruhi pegawai dalam bekerja tempat bekerja yang terletak ditengah kota menimbulkan suara kebisingan bisa membuat pegawai kurang berkonsentrasi, ruang kerja yang tidak nyaman juga bisa mempengaruhi pegawai dalam bekerja seperti suhu udara yang panas penerangan diruang kerja kurang terang sehingga bisa mengganggu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan agar bisa membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja yang ada sekitar pegawai dan bisa pengaruhi pegawai saat jalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya misalnya penerangan yang kurang memadai. Sedangkan menurut Faida (2019:108) menyatakan lingkungan kerja yang baik ialah dengan diciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dari pendapat tersebut bisa diartikan lingkungan kerja yang ada dikelilingi tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi keadaan para pegawai saat menjalankan tugas.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Rasyid dan Tanjung (2020) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada sma swasta perkumpulan amal bakti 4 Sampali Medan ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Wuwungan dkk (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan cinemaxx lippo plaza Manado, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan *Research Gap* sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Selanjutnya dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai maka harus diciptakan lingkungan kerja dengan baik nyaman pada dasarnya lingkungan kerja bisa membuat para pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaan dan bisa merasa senang ditempat bekerjanya, Menurut Sutrisno (2016:65) kepuasan kerja ialah rasa kepuasan yang dimiliki oleh seorang pegawai atas pekerjaannya seseorang yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya bisa

menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya pegawai yang merasa puas maka bisa bekerja dengan benar, semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pada pegawai yang belum memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sedangkan menurut Noerchoidah dan Harryono (2019) kepuasan kerja ialah sikap umum (kognitif, afektif dan konatif) seorang individu pada pekerjaannya, yang meliputi gaji atau pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja bisa dicapai dengan para pegawai memiliki motivasi kerja pada dirinya semangat dalam bekerja memiliki motivasi kerja bisa membuat pegawai menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu terkadang para pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga bisa menimbulkan masalah dalam pekerjaannya, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan sering mengulur ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan hal itu tentu saja bisa mempengaruhi kinerja mereka maka dari itu disebuah tempat pekerjaannya perlu adanya memotivasi pegawai agar mereka semangat dalam bekerja, tidak hanya itu saja kompensasi juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ketika pegawai menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerjanya pegawai bisa malas dalam menjalankan pekerjaannya terkadang masih banyak kasus yang sering terjadi dimana perusahaan memberikan gaji tidak sesuai dengan kinerja pegawai untuk itu lebih diperhatikan lagi terkait kompensasi yang diberikan kepada para pegawai karena kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif dan bisa menimbulkan masalah antara bawahan dan atasan.

Permasalahan ini terjadi kepuasan kerja menurun dengan ditunjukan perilaku pegawai yang saat bekerja pegawai sering meninggalkan kantor dijam kerja dan sering terlambat. Motivasi kerja pegawai menurun banyak pegawai yang sering menunda pekerjaan dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kompensasi atau gaji yang diberikan sering terlambat dan lingkungan kerja yang kurang nyaman kondisi ruang kerja yang belum mendukung seperti banyak dokumen di atas meja tidak tertata rapi kurangnya alat komputer dan ruangan kerja yang kurang tertata dengan baik. Adapun tujuan penelitian ini guna tau pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja pegawai di (Bappeda) Kab. Lamongan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dipenelitian ini merupakan jenis pendekatan kuantitatif, lokasi dalam penelitian ini berada yakni Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kab. Lamongan. Populasi yang digunakan seluruh pegawai (Bappeda) Kab. Lamongan, menggunakan sampel sebanyak 50 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Olahan data menggunakan spss versi 25.

Indikator motivasi kerja terdiri dari semangat kerja, insentif kreatifitas, kreatifitas dan tanggung jawab. Contoh item : selalu berinisiatif untuk ciptakan hal-hal yang baru untuk tingkatkan keberhasilan dalam menjalankan tugas. Indikator kompensasi ialah dari upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Contoh item : gaji yang diterima sesuai dengan kinerja saya. Indikator lingkungan kerja terdiri dari pencahayaan, warna, udara dan suara contoh item suhu udara di ruang kerja sudah cukup baik. Sedangkan Indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Contoh item : saya merasa puas dengan pekerjaan yang di jalani saat ini.

HASIL PENELITIAN

Uji instrumen Uji Validitas

Uji validitas guna untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Jika sig lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan nilai korelasi (r) lebih dari 0,30 dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corelation (r-hitung)	r tabel
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,528	0,279
	X1.1.2	0,595	0,279
	X1.1.3	0,593	0,279
	X1.2.1	0,737	0,279
	X1.2.2	0,679	0,279
	X1.2.3	0,612	0,279
	X1.3.1	0,652	0,279
	X1.3.2	0,491	0,279
	X1.3.3	0,667	0,279
	X1.4.1	0,547	0,279
	X1.4.2	0,547	0,279
	X1.4.3	0,481	0,279
Kompensasi (X2)	X2.1.1	0,574	0,279
	X2.1.2	0,670	0,279
	X2.1.3	0,623	0,279
	X2.2.1	0,528	0,279
	X2.2.2	0,318	0,279
	X2.2.3	0,415	0,279
	X2.3.1	0,513	0,279
	X2.3.2	0,636	0,279
	X2.3.3	0,636	0,279
	X2.4.1	0,624	0,279
	X2.4.2	0,566	0,279
	X2.4.3	0,423	0,279
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1.1	0,484	0,279
	X3.1.2	0,507	0,279
	X3.1.3	0,330	0,279
	X3.2.1	0,475	0,279
	X3.2.2	0,328	0,279
	X3.2.3	0,426	0,279
	X3.3.1	0,559	0,279
	X3.3.2	0,635	0,279
	X3.3.3	0,799	0,279
	X3.4.1	0,670	0,279
	X3.4.2	0,516	0,279
	X3.4.3	0,525	0,279
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1.1	0,528	0,279
	Y.1.2	0,588	0,279
	Y.1.3	0,593	0,279
	Y.2.1	0,488	0,279
	Y.2.2	0,346	0,279
	Y.2.3	0,389	0,279
	Y.3.1	0,569	0,279
	Y.3.2	0,471	0,279
	Y.3.3	0,600	0,279
	Y.4.1	0,560	0,279
	Y.4.2	0,404	0,279
	Y.4.3	0,539	0,279
	Y.5.1	0,530	0,279
	Y.5.2	0,587	0,279
	Y.5.3	0,530	0,279

Sumber : Lampiran Output SPSS, Data diolah 2022.

Dari Tabel 1 hasil uji validitas untuk seluruh item dari semua pernyataan menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) memiliki nilai lebih dari 0,279 (r hitung > 0,279). Sehingga seluruh item pernyataan dari semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas guna tau apa indikator yang digunakan bisa dipercaya atau konsisten sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*, instrument dikatakan reliable yang tinggi jika nilai reliable alpha cronbach $> 0,6$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,831	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,778	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,760	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,797	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari Tabel 2 menunjukkan nilai Koefisien coronbach alpha dari motivasi kerja X_1 0,831, kompensasi X_2 0,778, lingkungan kerja (X_3) 0,760 dan variabel kepuasan kerja (Y) 0,797. Maka diartikan instrument atau kuesioner yang digunakan sangat reliable karena kurang dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna tau apa dapat yimpangan regresi atau tidak, guna mendapatkan samaan linier yang tidak mengandung kesalahan. Uji aasumsi klasik terdiri atas :

Uji normalitas melihat nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed). Jika sig $> 0,05$ maka dapat simpulan H_0 diterima, maka simpulan data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas diperoleh hasil *asymp.sig* 0,200 ($0,200 > 0,05$), bisa diartikan nilai residual normal.

Selanjutnya dilakukan uji multikolonieritas model regresi yang bebas dari multikolinieritas ialah model memiliki nilai *variance inflation factor (VIF)* $< 0,10$. Hasil dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk varibel motivasi kerja 2,476 ($2,476 < 10$), kompensasi 1,638 ($1,638 < 10$) dan lingkungan kerja 2,585 ($2,585 < 10$) maka bisa diartikan tidak ada multikorelasi.

selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas jika sig antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi masalh heteroskedastisitas. Hasil analisis nilai sig variabel motivasi kerja (X_1) 0,114 $> 0,05$, variabel kompensasi (X_{12}) 0,947 $> 0,05$ dan variabel lingkungan kerja (X_1) 0,161 $> 0,05$, maka dapat diartikan tidak ada heteroskedastisitas.

Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi mendapatkan nilai durbin watson 2.228, nilai dl 1.391 dan nilai du 1.667. lebih kecil dari batas atas (du) yaitu 2.333 dan $< (4-du)$ $4-1.667= 2.333$. Nilai tersebut berada di daerah 1.667 s.d 2.333, sehingga bisa disimpulkan jika pada persamaan regresi tersebut tidak terjadi adanya autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi guna mengukur pengaruh variabel bebas (*independen*) motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja hadap variable terikat kepuasan kerja (*dependen*).

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.034	3.729		1.082	.285
	Motivasi Kerja (X1)	.298	.095	.289	3.143	.003
	Kompensasi (X2)	.283	.088	.241	3.221	.002
	Lingkungan Kerja (X3)	.574	.107	.506	5.390	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS

Pada Tabel 3 maka samaan regresi sebagai berikut $Y = 4.034 + 0,298 X_1 + 0,283 X_2 + 0,574 X_3$.

Dari hasil samaan tersebut, maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari samaan tersebut nilai konstanta pada variabel kepuasan kerja (Y) sebelum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel – variabel bebas diketahui 4.034.
2. Koefisien motivasi kerja (X1) memiliki nilai 0,298 yang diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dalam setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja (X1) diketahui 0,298.
3. Koefisien variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien 0,283 yang diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan, dalam setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi (X2) diketahui 0,283.
4. Koefisien Variabel lingkungan kerja (X3) lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien 0,574 yang diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan, dalam setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja (X3) diketahui 0,574.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) guna untuk mengukur faktor mana yang paling pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan variabel independen memiliki pengaruh paling dominan ke variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.833	2.57279

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai koefisiensi determinasi 0,843 atau 84,3%. diketahui bahwa pengaruh antar variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) pada Kepuasan Kerja (Y) 84,3%, sisanya 15,7% pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t untuk tau variabel independen punya pengaruh ke variable dependen. Jika Sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Bisa diartikan pengujian hipotesis terbukti sig.

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.034	3.729	1.082	.285
	Motivasi Kerja (X1)	.298	.095	.289	.003
	Kompensasi (X2)	.283	.088	.241	.002
	Lingkungan Kerja (X3)	.574	.107	.506	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Dari Tabel 5 peroleh nilai sig tiap variabel sebagai berikut :

1. Diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) 3,143 dengan nilai sig 0,005 ($0,005 < 0,05$). Dari hasil itu bisa diartikan H1 diterima, diartikan motivasi kerja (X_1) pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
2. Diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) 3,221 dengan nilai sig 0,005 ($0,005 < 0,05$). Dari hasil itu bisa diartikan H2 diterima, diartikan kompensasi (X_2) pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
3. Diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) 5,390 dengan nilai sig 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil itu bisa diartikan H3 diterima, diartikan lingkungan kerja (X_3) pengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji F

Uji F guna tau berapa besar pengaruh variabel independen secara sama-sama ke variabel dependen dengan tingkat nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H0 ditolak dan H4 diterima.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637.516	3	545.839	82.463
	Residual	304.484	46	6.619	.000 ^b
	Total	1942.000	49		

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Dari Tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} 82,463 dengan nilai sig 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. hasil itu bisa diartikan H4 diterima, Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi pengaruh positif secara sama-sama antar motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

SIMPULAN

1. Hasil pengujian H1 melalui uji-t didapatkan simpulan yaitu motivasi kerja pengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai di (Bappeda) Kab. Lamongan
2. Hasil pengujian hipotesis H2 melalui uji-t didapatkan artikan kompensasi pengaruh pada kepuasan kerja di (Bappeda) Kab. Lamongan
3. Hasil pengujian H3 melalui uji-t diperoleh simpulan lingkungan kerja pengaruh positif pada kepuasan kerja di (Bappeda) Kab. Lamongan
4. Hasil pengujian ke H4 melalui uji-F diperoleh simpulan motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pengaruh sig pada kepuasan kerja di (Bappeda) Kab. Lamongan.

SARAN

1. Untuk variabel Motivasi kerja tetap mempertahankan sistem pekerjaannya yang sudah dilakukan namun akan lebih baik lagi apabila meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.
2. Berdasarkan variabel kompensasi tetap mempertahankan kompensasi yang sudah dikasikan ke pegawai karena pemberian gaji yang sudah sesuai diatas UMR (upah minimum regional) dan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, namun akan lebih baik lagi apabila instansi dapat mmberikan insentif atau bonus terhadap saat pegawai mencapai target yang telah ditentukan.
3. Untuk variabel lingkungan kerja tetap mempertahankan suasana kerja yang sudah diterapkan namun akan lebih baik lagi apabila instansi lebih meningkatkan dan memperhatikan kondisi ruang kerja agar lebih nyaman.

PENELITIAN SELANJUTNYA

Untuk peneltian lebih lanjut agar menambahkan variable baru guna lengkapi hasil penelitian ini dan lebih mengekspos fenomena yang ada, menggunakan variable lain yang dapat pengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Faida, Eka, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi*. Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irvan, N. I. S. P. A. M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulut cabang AIRMADIDI. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Noerchoidah, & Harryono, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Caddy Pada Golf A. Yani Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Akutansi dan Manajemen*, 1(1), 38–45.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- 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.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.