

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DPM

PETRIN DWI ANINTIYAS  
SETIA TJAHYANTI\*

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia  
[Petrindwianintiyas12@gmail.com](mailto:Petrindwianintiyas12@gmail.com), [tia@stietrisakti.ac.id](mailto:tia@stietrisakti.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of motivation, compensation and work environment on employee job satisfaction of Office DPM. The population used in this study are employees of Office DPM totaled 98 employees. This study used purposive sampling, namely a sampling technique with certain considerations. The sample in this study were 55 employees. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to all respondents using a Likert scale measurements. The method for data analysis in this study is multiple linear regression. The results of the analysis of this study indicate that motivation, compensation, and work environment have a positive effect on employee job satisfaction of Office DPM.*

**Keywords:** Employee Job Satisfaction, Motivation, Compensation, Work Environment.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPM. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor DPM yang berjumlah 98 pegawai. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPM.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja Pegawai, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi dan menjaga keberlangsungan perusahaan atau instansi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu instansi tidak boleh dipandang sebelah

mata karena jika dipandang sebelah mata akan menyebabkan instansi tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya. Untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang, suatu instansi dapat memprioritaskan pegawainya dengan melihat kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja pegawai bisa menjadi masalah ketika instansi tidak memonitor pegawainya. Munculnya kepuasan kerja pegawai tidak selalu mengenai pegawai itu sendiri. Kondisi di sekitar instansi di tempat kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan pegawai, instansi harus menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut [\(Musarofah dan Suhermin, 2021\)](#) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan objek Kantor DPM. Kantor DPM merupakan penghubung utama dunia usaha dengan pemerintah. Kantor DPM diberi instruksi untuk

mendorong investasi langsung, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, melalui penciptaan iklim investasi yang kondusif. Kantor DPM merupakan penyedia layanan perizinan terpadu.

Pelayanan publik merupakan hal yang penting dalam melaksanakan dan menyelenggarakan program pemerintah. Kantor DPM merupakan unsur pelaksana administrasi publik di bidang perizinan yang dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kepuasan masyarakat merupakan hal paling penting dalam menjaga sebuah instansi. Kepuasan masyarakat dapat memperlihatkan bagaimana kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut terlampir tabel indeks kepuasan masyarakat DPM Tahun 2019 - 2022:

**Tabel 1. Indeks Kepuasan Masyarakat DPM Tahun 2019 - 2022**

Tahun	Persentase	Nilai Mutu Layanan
2019	88,60 %	Sangat Baik
2020	89,20 %	Sangat Baik
2021	89,93 %	Sangat Baik
2022	88,30 %	Baik

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan kepuasan masyarakat pada tahun 2019 sampai 2021. Sedangkan untuk tahun 2022 terdapat penurunan kepuasan masyarakat. Pada tahun 2019 indeks kepuasan masyarakat sebesar 88,60% bernilai sangat baik. Tahun 2020 naik sebesar 89,20% bernilai sangat baik. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 89,93%. Sedangkan pada tahun 2022 indeks kepuasan masyarakat menurun dari tahun sebelumnya sebesar 88,30% bernilai baik. Hal ini disebabkan oleh masih terdapat pegawai yang kurang ramah dalam melakukan pelayanan mengakibatkan kepuasan masyarakat menjadi menurun dan masih terdapat pegawai yang menunda untuk menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan

waktu pelayanan menjadi lebih lama dari waktu yang telah di tentukan.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian [\(Manggarani, 2018\)](#) berpendapat bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh pada kepuasan pelanggan artinya bahwa pegawai yang puas akan menciptakan pelanggan yang puas dan meningkatnya penjualan dan keuntungan finansial perusahaan. Menurut [\(Robbins dan Judge, 2019\)](#) menyatakan bahwa pegawai yang puas mampu meningkatkan kesetiaan dan kepuasan pelanggan. Hal ini terjadi karena kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat bergantung pada cara pegawai berhubungan dengan pelanggan.

Salah satu indikator dalam kepuasan kerja pegawai yaitu kesempatan untuk maju. Kantor DPM memberikan kepada pegawainya

kenaikan pangkat sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja dan pengabdian kepada negara setelah melalui persyaratan tertentu. Kenaikan pangkat merupakan hal yang diidamkan oleh PNS karena dengan naiknya pangkat maka menaikkan juga penghasilan dan tunjangannya. Hal ini di dukung oleh teori ([Hasibuan 2020, 107](#)) dengan adanya promosi jabatan maka pegawai

akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Berikut terlampir data kenaikan pangkat pegawai DPM 2015 – 2022 :

**Tabel 2. Data Kenaikan Pangkat Pegawai DPM 2015 – 2022**

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat (orang)	Persentase
2015	102	13	13,3%
2016	100	15	15%
2017	98	9	8,8%
2018	101	13	13,1%
2019	102	11	11,2%
2020	103	16	16,5%
2021	102	6	6,1%
2022	98	10	9,8%

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa kenaikan pangkat 4 tahun sekali pada tahun 2015 dan 2019 mengalami penurunan sebesar 2,1%. Tahun 2016 dan 2020 mengalami kenaikan sebesar 1,5%. Tahun 2017 dan 2021 mengalami penurunan sebesar 2,7%. Sedangkan tahun 2018 dan 2022 juga mengalami penurunan sebesar 3,3%. Menurunnya kenaikan pangkat setiap 4 tahun sekali ini dapat menjadi indikasi awal bahwa masih banyak nya pegawai yang menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) masih kurang, terdapat pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin dan menyebabkan tidak mendapatkan kenaikan pangkat.

Dari hal tersebut dengan tidak mendapatkan kenaikan pangkat pastinya akan

berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai, pegawai menjadi tidak puas kepada instansi. Selain itu, instansi juga harus menjaga kepuasan kerja pegawai karena bila kepuasan kerja pegawai rendah maka dapat merugikan instansi itu sendiri, karena pegawai akan menjadi kurang termotivasi untuk mengejar sasaran kinerja pegawai (SKP) dan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ([Fadli, 2020](#)) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya ketika promosi jabatan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini ingin

mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPM.

### Manajemen

Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi (Daft, 2016). Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, manajer akan melakukan berbagai macam kegiatan atau aktivitas yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Daft, 2016) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu *Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*. Berdasarkan empat fungsi manajemen yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu *controlling*. Dimana, persentase indeks kepuasan masyarakat turun di tahun 2022 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, kegiatan atau aktivitas di dalam *controlling* yaitu memantau aktivitas pegawai dalam pencapaian yang sudah ditentukan terlaksana atau tidak.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Musarofah dan Suhermin, 2021) dalam (Mangkunegara, 2014) definisi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dapat mengatur antara hubungan serta peran karyawan agar dapat lebih efektif dan efisien dan juga dapat membantu mewujudkan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Hal tersebut didukung oleh teori (Dessler, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.

### Kepuasan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam (Qomariah, 2020) kepuasan kerja merupakan kadar kesenangan dalam diri seorang pegawai atas peran dan pekerjaannya dalam suatu instansi. Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (P. Siagian, 2009) dalam (Qomariah, 2020) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama pegawai.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Kondalkar dalam (Hamali, 2018) berpendapat bahwa motivasi sebagai hasrat dalam membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk dapat merubah dirinya menjadi apa yang diinginkannya (Sutrisno, 2016). Menurut (Robbins dan Judge, 2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut (Rozzaid, 2015) dalam (Fajrina dan Kustini, 2022) menyatakan motivasi yaitu pemberian dorongan yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan maksimal dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bakri et al., 2021) dan (Jufri et al., 2018)

memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Menurut [\(Hasibuan, 2020\)](#) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut (Umar, 2005) dalam [\(Qomariah, 2020\)](#) berpendapat bahwa kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan sebagainya yang langsung dibayarkan oleh instansi. Menurut (Panggabean, 2004) dalam [\(Rasyid dan Tanjung, 2020\)](#) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya [\(Veriyani dan Prasetio, 2018\)](#).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [\(Parimita et al., 2018\)](#) dan [\(Ardianti et al., 2018\)](#) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

### **Kantor DPM**

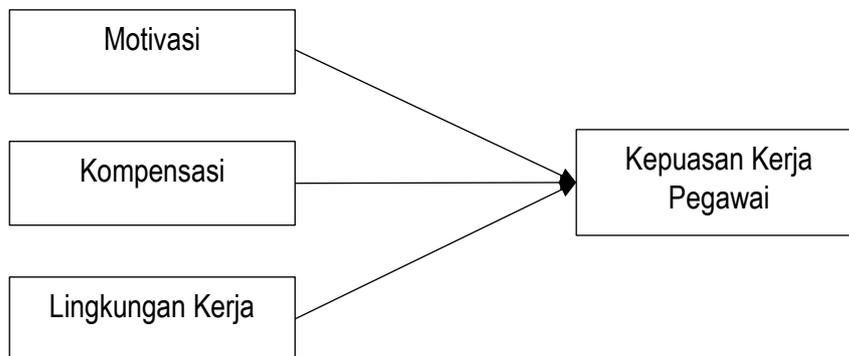
### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Menurut (Sunyoto, 2013) dalam [\(Fajrina dan Kustini, 2022\)](#) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah dan lain sebagainya [\(Farida dan Hartono, 2016\)](#) Sedangkan, menurut (Ahyari, 2015) dalam [\(Enny, 2019\)](#) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Menurut (Nitisemito, 2013) dalam [\(Sutanti dan Widayati, 2022\)](#) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [\(Listari dan Bahrun, 2021\)](#) dan [\(Sutanti dan Widayati, 2022\)](#) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM**

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: [Musarofah dan Suhermin \(2021\)](#)

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian ini berfokus untuk menjelaskan hubungan yang bersifat sebab akibat ([Sugiyono, 2019](#)). Objek dalam penelitian ini yaitu Kantor DPM.

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya ([Sugiyono, 2019](#)). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor DPM berjumlah 98 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* jumlah sampel yang digunakan yaitu sebesar 55 pegawai dengan pertimbangan pegawai negeri sipil (PNS) level non manajerial pada kantor DPM.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ([Sugiyono 2019](#)).

**Tabel 3. Indikator dan Skala Pengukuran**

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi ( $X_1$ )	1. Kebutuhan akan berprestasi	<i>Likert</i>
	2. Kebutuhan akan afiliasi	<i>Likert</i>
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	<i>Likert</i>
Kompensasi ( $X_2$ )	1. Gaji	<i>Likert</i>
	2. Insentif	<i>Likert</i>
	3. Asuransi	<i>Likert</i>
	4. Tunjangan	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	1. Penerangan	<i>Likert</i>
	2. Suhu udara	<i>Likert</i>
	3. Bau-bauan di tempat kerja	<i>Likert</i>
	4. Dekorasi di tempat kerja	<i>Likert</i>
	5. Keamanan di tempat kerja	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	1. Supervisi	<i>Likert</i>
	2. Manajemen dan perusahaan	<i>Likert</i>
	3. Kesempatan untuk maju	<i>Likert</i>
	4. Rekan kerja	<i>Likert</i>
	5. Kondisi pekerjaan	<i>Likert</i>

Sumber : [Musarofah dan Suhermin 2021](#)

### HASIL PENELITIAN

Hasil deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran

mengenai profil responden yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan.

**Tabel 4. Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35
	Perempuan	20
Usia	<25 Tahun	1
	25-35 Tahun	21
	36-45 Tahun	20
	>46 Tahun	13
Masa Kerja	1-3 Tahun	5
	4-6 Tahun	7
	7-10 Tahun	19
	>10 Tahun	24
Pendidikan	SMA/K	7
	Diploma	4
	S-1	39
	S-2	5

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari total 55 orang pegawai Kantor DPM, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 pegawai dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 pegawai.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari total 55 orang pegawai Kantor DPM Kota Tangerang, diketahui bahwa jumlah responden diketahui bahwa jumlah responden dengan usia <25 tahun sebanyak 1 pegawai, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 21 pegawai, responden dengan 36-45 tahun sebanyak 20 pegawai, dan responden dengan usia >46 tahun sebanyak 13 pegawai.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari total 55 orang pegawai Kantor DPM,

diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 5 pegawai, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 7 pegawai, responden dengan masa kerja 7-10 tahun sebanyak 19 pegawai, dan masa kerja >10 tahun sebanyak 24 pegawai.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari total 55 orang pegawai Kantor DPM Kota Tangerang, diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMA/K sebanyak 7 pegawai, responden dengan pendidikan diploma sebanyak 4 pegawai, responden dengan pendidikan S-1 sebanyak 39 pegawai dan responden dengan pendidikan S-2 sebanyak 5 pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,841	0,2656	Valid
	X1.2	0,893	0,2656	Valid
	X1.3	0,797	0,2656	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,697	0,2656	Valid
	X2.2	0,552	0,2656	Valid
	X2.3	0,787	0,2656	Valid
	X2.4	0,736	0,2656	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,658	0,2656	Valid
	X3.2	0,788	0,2656	Valid
	X3.3	0,748	0,2656	Valid
	X3.4	0,751	0,2656	Valid
	X3.5	0,759	0,2656	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,700	0,2656	Valid
	Y.2	0,700	0,2656	Valid
	Y.3	0,517	0,2656	Valid
	Y.4	0,739	0,2656	Valid
	Y.5	0,629	0,2656	Valid

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel independen yaitu, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai memiliki r hitung > r

tabel yaitu 0,2656. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian valid yang artinya bahwa setiap instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Hasil
Motivasi (X1)	0,799	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,648	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,794	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,647	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta variabel dependen yang terdiri dari Kepuasan Kerja Pegawai mempunyai nilai

*cronbach's Alpha* > 0.60 yang berarti kuesioner dapat digunakan dan instrument menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar

dari nilai alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan dari hasil pengujian tersebut bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	0,935	1,069	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,805	1,242	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,817	1,224	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* X1, X2, X3 > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) X1, X2, X3 < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara independen yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja,

sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,122	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,245	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,812	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji hesteroskedastisitas untuk variabel independent yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi

(*sig.*) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel independen tidak terjadi hesteroskedastisitas, sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model	Durbin-Watson
1	2,179

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,179. Nilai tersebut dibandingkan dengan tabel D-W dengan jumlah

sampel ( $n$ ) = 55, jumlah variabel independen ( $k$ ) = 3, dan signifikansi 0,05. Maka akan di dapat nilai tabel *durbin watson*.

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient
	B
(Constant)	4,280
Motivasi (X1)	0,351
Kompensasi (X2)	0,342
Lingkungan Kerja (X3)	0,300

Persamaan regresi pada tabel 11 yaitu sebagai berikut :

$$Y = 4,280 + 0,351 X_1 + 0,342 X_2 + 0,300 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Pegawai

$b_0$  : Koefisien regresi (konstanta)

$b_1$  : Koefisien regresi Motivasi

$b_2$  : Koefisien regresi Kompensasi

$b_3$  : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

$X_1$  : Variabel Motivasi

$X_2$  : Variabel Kompensasi

$X_3$  : Variabel Lingkungan Kerja

e : Standar *error*

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficient			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	4,280	2,907	1,472	0,147
Motivasi (X1)	0,351	0,142	2,469	0,017
Kompensasi (X2)	0,342	0,143	2,401	0,020
Lingkungan Kerja (X3)	0,300	0,099	3,038	0,004

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan bahwa penerimaan  $H_a$  menggunakan *p-value* dan *critical value* dimana nilai *p-value* > (0,05) atau alpha dan nilai *critical value*  $t$  hitung >  $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya terdapat bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPM.

## PENUTUP

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh positif antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM. (2) Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM. (3) Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM.

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- (1) Keterbatasan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, dimana hanya menggunakan variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.
- (2) Proses pengambilan data menggunakan kuesioner fisik (hard copy). Sehingga, proses input data lebih memakan waktu dibandingkan dengan pengambilan data menggunakan kuesioner daring (G-Form).

Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, yaitu :

- (1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen dalam penelitian yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan objek penelitian dalam bidang industri yang berbeda dan penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan kuesioner daring (G-Form) karena lebih mudah dan tidak memakan waktu yang lama.

## REFERENCES:

- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, dan Yohanes Gunawan Wibowo. 2018. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)." *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )* 8 (1): 13–31.
- Bakri, M, Filia Hanun, dan Zulkarnaini. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Serambi Konstruktivis* 3 (04): 213–29. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548>.
- Daft, Richard L. 2016. *Management. Cengage Learning*. Twelfth Ed. Boston.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management. Pearson Education*. Fifteenth. United States America.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press*. Suabaya. [http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/2524/2/212014169\\_BAB II\\_sampai BAB TERAKHIR.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/2524/2/212014169_BAB%20II_sampai%20BAB%20TERAKHIR.pdf).
- Fadli, Ahmad. 2020. "Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara." *Abdi Ilmu* 13 (1): 1–11. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/898>.
- Fajrina, Atikah Nur, dan Kustini Kustini. 2022. "Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics International." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9 (1): 1–7.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II. Unmuh Ponorogo Press*. Ponorogo.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufri, Achmad, Siti Nur Qomariah, dan Ashlihah. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jimbang." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Kewirausahaan, Bisnis & Manajemen* 02 (2): 1–16. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i1.948>.
- Listari, Jipi, dan Khairul Bahrun. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Ciptamas Bumi Selaras (CBS)." *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 2 (2): 1–16.
- Manggarani, Cynthia Ayu. 2018. "Benarkah Karyawan Yang Puas Akan Berimpak Pada Kepuasan Pelanggan?" *Modus* 30 (2): 143–57.
- Musarofah, dan Suhermin. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10 (08): 1–19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1237%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1237/1256>.

- Parimita, Widya, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 9 (1): 1–20.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rasyid, Mhd. Andi, dan Hasrudy Tanjung. 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>.
- Robbins, P. Stephen, dan A. Timothy Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Pearson Education. Eighteenth. United States.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanti, Yunita Caroline, dan Nurti Widayati. 2022. "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-JURNAL MANAJEMEN TSM* 2 (2): 317–28.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Veriyani, Rani, dan Arif Partono Prasetio. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 2 (2): 1–14.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*