

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR PEMERINTAH**

Sri Sulistyaningsih¹ Martini²
sulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id
martini@stieanindyaguna.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 43 Karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan yaitu $Y = 0,347 X_1 + 0,182 X_2 + 0,424$, yang artinya variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Terhadap Kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of motivation, work environment and work compensation on job satisfaction of government officials. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires and carried out on 43 employees. Data analysis in this study used the help of SPSS version 21.

The sampling technique used is the census method and the data testing technique used in this study includes the validity test with factor analysis, reliability test with Cronbach's Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The results of the analysis show that the equation is $Y = 0.347 X_1 + 0.182 X_2 + 0.424$, which means that the motivation and compensation variables have a positive effect on the variable on job satisfaction while the work environment has no effect on employee job satisfaction.

Keywords: Motivation, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan sampai memelihara perilaku manusia disebut dengan motivasi Handoko, (2010). Karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Lumentut, (2015). Motivasi merupakan kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan sampai memelihara perilaku manusia. Robbins, (2010).

Selain motivasi, lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Menurut Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan perusahaan akan terwujud. Hal ini sesuai dengan penelitian Tyssen (2006) bahwa lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubungan yang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Bahkan dalam penelitian Hawthorne dalam Simamora, (2007) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak.

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas Komaruddin (1996) dalam Sujarwanto (2016). Dengan adanya proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan makan diharapkan karyawan merasa puas. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa dengan kebutuhan jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian dkk (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi pada hasil penelitian Purbaningrat dan Surya (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sofanul dkk

(2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada hasil penelitian Dani Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa perbedaan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, Motivasi dan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan :

Tabel
Gap /Perbedaan
Research Gap variabel Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	
			Signifikan	Tidak Signifikan
1	Junaedi et al.	Pengaruh Gaya Motivasi Kerja al. (2018) Kepemimpinan organisasi, (X2) berpengaruh Serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Rimba (Y1),. Melintang	tidak signifikan	
2	Putra, (2016)	Pengaruh Motivasi serta lingkungan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin perak	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan	

Sumber Data : Jurnal yang diolah 2018

Tabel
Gap /Perbeda
Research Gap variabel Lingkungan kerja

No	Peneliti	Judul	terhadap Kepuasan kerja	
			Hasil Penelitian	
			Signifikan	Tidak Signifikan
1	Dhermawan (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali		Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1),.

2	Dwijayanti, 2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung,	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan
---	-------------------	---	---

Sumber Data : Jurnal yang diolah 2018

Tabel
Gap /Perbedaan
Research Gap variabel Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	
			Signifikan	Tidak Signifikan
1	Alfian, (2017)	Pengaruh Keterlambatan Beban kerja, Beban kerja, dan Peran terhadap signifikansi kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja Kepuasan pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh,	berpengaruh Konflik kepuasan kerja	
3	Tandi, (2016)	Pengaruh Beban kerja, dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandara Udara Kelas 1 Utama Setani di Kabupaten Jayapura,		Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan
4	Alamsyah, (2015).	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil, Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta.		Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan

Sumber Data : Jurnal yang diolah 2018

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Pemerintah ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Pemerintah ?
3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Pemerintah ?

TINJAUAN PUSTAKA Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004;475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Kepuasan kerja karyawan juga meliputi sikap umum karyawan yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Motivasi

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2009).

Robbins (2010:109) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan tata aturan hasil dan manfaat terhadap perusahaan (Sofanul Hidayat dkk, 2017). Menurut Menpan (Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Hubungan/Pengaruh Antar Variabel Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya (Pornomo, 2014).

Hussain *et al.* (2012) menyatakan bahwa motivasi mengendalikan kekuatan yang menempatkan kesediaan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas. Ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Meningkatkan tingkat motivasi pekerja, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian Ratnasari (2013), Lumentut (2015), Wirawan (2015) dan Putra (2016) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Jadi, hubungan antara variabel Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja adalah H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Wirawan, 2015). Putra (2015) menyatakan bahwa menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, cukup terjamin, dan memastikan menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga dan memastikan bahwa beban pekerjaan tidak melebihi batas kemampuan atau kapasitas pekerja dapat dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik karena mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

Dwijayanti (2015) menyatakan lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Penelitian Ratnasari (2013), Dwijayanti, (2015), Wirawan (2015) dan Putra (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

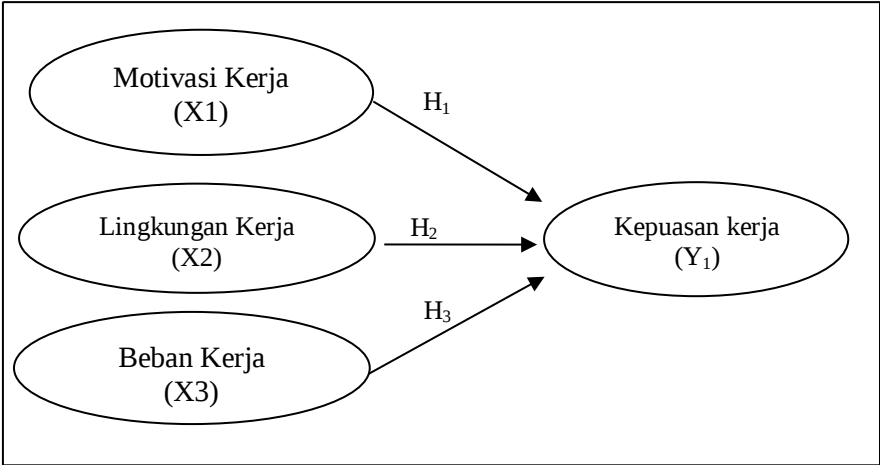
Jadi, hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut hasil penelitian Alfian dkk (2017), beban kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Lia Amalia (2017)

juga berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jadi, hubungan antara variabel Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja **Kerangka Pemikiran**



Sumber : Putra, (2016), Wirawan, (2015),

Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah, dapat juga dipandang sebagai konklusi yang sangat sementara. Dengan akan ditolak jika salah satu palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan (Hadi, 2006). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H₁ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Pemerintah
- H₂ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Pemerintah
- H₃ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Aparatur Pemerintah

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2010). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

Tabel

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	1. Keinginan memperoleh penghargaan 2. Kebutuhan aktualisasi diri 3. Tanggung jawab 4. Peraturan
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Suasana kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Pelayanan karyawan
	Beban Kerja (X3)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16).	1.Target yang harus dicapai 2.Kondisi pekerjaan 3. Menyenangi pekerjaan 4.Standar pekerjaan
3	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya	1. Pembayaran 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi jabatan 4. Supervisi yang baik

Sumber : Jurnal yang diolah 2018

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang sditerapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 43 Aparatur Pemerintah Desa Pule. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, maka dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 43 karyawan. Dengan jumlah Sampel atau Responden sebagai berikut :

Aparatur Kantor Kelurahan	: 10
Aparatur Badan Permusyawaratan Desa	: 7
Aparatur Lindungan Masyarakat	: 15
Aparatur Rukun Tetangga	: 8
Aparatur Rukun Warga	: 3
Jumlah Total	: 43

Teknik Pengambil Sampel menggunakan Teknik Sensus Sampling yaitu semua populasi berhak untuk menjadi sampel.

Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Ghozali, 2011)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_2 + e$$
 Keterangan

- :
Y1 = Kepuasan kerja karyawan
X1 = Motivasi
X2 = Lingkungan kerja
X3 = Beban kerja a
= Konstanta b
= Koefisien regresi
e = Faktor gangguan

Pengujian Hipotesis Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan Beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dengan mekanisme pengujian sebagai berikut

- Perumusan Hipotesis
- $H_0=0$ (Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))
 - $H_a>0$ (ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))

Menentukan tingkat keyakinan pada taraf signifikansi 5% berarti bahwa $\alpha = 0,05$, maka t (α , n-k-1)

- $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$, maka H_0 diterima artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F (Kelayakan Model)

Uji F digunakan Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

- Perumusan Hipotesis
- $H_0=0$ (Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))
 - $H_a > 0$ (ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))

Kriteria pengujian dengan taraf nyata 0,05 dan derajat kebebasan dari F tabel (n-k-1)

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Indikator

Variabel dengan Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)		>		Valid
- X1-1	0,618	>	0,266	Valid
- X1-2	0,834	>	0,266	Valid
- X1-3	0,518	>	0,266	Valid
- X1-4	0,759	>	0,266	Valid
- X1-5	0,503		0,266	
Lingkungan kerja (X2)		>		Valid
- X2-1	0,482	>	0,266	Valid
- X2-2	0,787	>	0,266	Valid
- X2-3	0,538	>	0,266	Valid
- X2-4	0,695	>	0,266	Valid
- X2-5	0,778		0,266	
Kompensasi kerja (X3)		>		Valid
- X3-1	0,547	>	0,266	Valid
- X3-2	0,726	>	0,266	Valid
- X3-3	0,461	>	0,266	Valid
- X3-4	0,668	>	0,266	Valid
- X3-5	0,779		0,266	
Kepuasan kerja aparatur (Y)		>		Valid
- Y-1	0,719	>	0,266	Valid
- Y-2	0,850	>	0,266	Valid
- Y-3	0,517	>	0,266	Valid
- Y-4	0,345	>	0,266	Valid

-	Y-5	0,913	0,266
---	-----	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,266), sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid sehingga daftar pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien	>/< tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0,653	> 0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,686	> 0,60	Reliabel
Kompensasi kerja (X3)	0,652	> 0,60	Reliabel
Kepuasan kerja aparatur (Y)	0,716	≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi dan kepuasan kerja aparatur (Y) diatas 0,60 (Ghozali, 2011) sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliable

Hasil Uji Analisis Data Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur (Y). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS ver 21 seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Perhitungan Pengaruh X1, X2 dan X2 terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.546	2.493		.219
	Motivasi	.363	.174	.347	2.092
	Lingkungan	.184	.099	.182	1.864
	Kompensasi	.461	.179	.424	2.573

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$Y = 0,347 X_1 + 0,182 X_2 + 0,424$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa

- a. Nilai koefisien regresi motivasi (b₁) sebesar 0,347 hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja aparatur artinya jika motivasi semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara secara bersama-sama dengan kompensasi kerja (X₃)
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b₂) sebesar 0,182 hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur artinya jika lingkungan kerja ada perubahan baik dan buruk maka tidak akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara (X₁)
- c. Nilai koefisien regresi kompensasi (b₃) sebesar 0,424 hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja aparatur artinya jika kompensasi semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara secara bersama-sama dengan motivasi kerja (X₁)

Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara, dengan taraf uji signifikan (α) = 0,05 dan d.f = $n-2$; $43-3=40$ maka nilai t Tabel menunjukkan 1,675.

1. Pengujian hipotesis motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur
Dari hasil perhitungan t-hitung (2,0927) > t-tabel (1,675) atau sig t (0,043) < 0,05, dengan demikian H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara.
2. Pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja aparatur
Dari hasil perhitungan t-hitung (1,864) > t-tabel (1,675) atau tidak signifikan (0,070) > 0,05, dengan demikian H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara.
3. Pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur
Dari hasil perhitungan t-hitung (2,573) > t-tabel (1,675) atau sig t (0,014) < 0,05, dengan demikian H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja aparatur dengan (α) = 0,05 dan d.f = $(n-k-1)=(43-3-1)=39$ maka nilai F tabel menunjukkan 3,175.

Tabel 4.8
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
1	Regression	159.067	3	53.022	27.443	.000 ^a
	Residual	75.351	39	1.932		
	Total	234.419	42			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019 (Lampiran 5)

Dari hasil perhitungan F-hitung (27,443) > F-tabel (3,183) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara.

Koefisien Determinasi

**Tabel Koefisien
Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.654	1.390

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,653 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja aparatur dipengaruhi motivasi dan lingkungan kerja sebesar 65,3%, sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kompensasi dan pengembangan karir.

Pembahasan Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $b_1=0,347$. Hal ini mengindikasikan motivasi merupakan penunjang tercapainya kepuasan yang optimal, dengan aparatur yang termotivasi maka akan berdampak ke kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini akan berdampak ke *output* pemerintahan yang dipimpin.

Aparatur yang memiliki motivasi kerja terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan tercipta kepuasan kerja yang maksimal pula. Aparatur akan bekerja dengan lebih bersemangat dan menghasilkan *output* yang tinggi untuk perusahaan. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ratnasari (2013), Lumentut (2015), Wirawan (2015) dan Putra (2016) yang menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $b_2=0,182$. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja aparatur artinya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja tetapi pada Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara. Walaupun lingkungan kerjanya meningkat dan tidak meningkat maka tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,424$, dan hasil t hitung 2,573 dengan angka signifikan $0,014 < 0,05$.

Aparatur yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun aparatur itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan aparatur dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi aparatur yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan aparatur menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmadanita, 2018, Dwijayanti, 2015, Alfian, 2017 dan Dharmawan, 2012, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah Desa Pule Kec. Mayong Kabupaten Jepara, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel motivasi ($b_1 = + 0,347$) dan tingkat signifikansi (α) = 0,043
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja ($b_2 = + 0,182$) dan tingkat signifikansi (α) = 0,070.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Pemerintah. hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel kompensasi ($b_3 = + 0,424$) dan tingkat signifikansi (α) = 0,014
4. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,654 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja aparatur dipengaruhi motivasi, Lingkungan dan kerja kompensasi sebesar 65,4%, sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan pada instansi yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja aparatur dan berdasarkan hasil penelitian menunjukan variabel lingkungan kerja pada indikator yang mempunyai nilai yang rendah yaitu tidak setuju memberikan kesempatan pengembangan potensi diri kepada aparatur yang berprestasi, sebaiknya manajemen Pemerintah mengadakan

- pelatihan sehingga diharapkan mampu menggali potensi para aparatur dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Selain itu dengan mengadakan liburan bersama atau *outbound* untuk meningkatkan hubungan aparatur dengan pimpinan maupun antar aparatur
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja aparatur dan berdasarkan hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja pada indikator yang mempunyai nilai yang rendah yaitu tidak setuju memberikan fasilitas kerja (kendaraan), sebaiknya pimpinan Pemerintah menambah armada untuk aparatur dan membantu biaya untuk kepemilikan kendaraan pribadi

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan – keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang, Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, kurang lamanya dalam penelitian ini, kurangnya variable, dan jumlah populasinya yang hanya 43 dalam penelitian dan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Agenda Penelitian Mendatang

Perlu dilakukan penelitian ini belum memasukkan variable lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

Untuk penelitian yang akan datang disaran kan untuk menambah variable lain dalam penelitian ini sehingga penelitiannya lebih baik lagi, Dengan mengambil subyek penelitian yang berbeda maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan pada peneliti yaitu masih ada variable variable perlu di masukkan sehingga peneliti menyarankan untuk menambah variable variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, 2015. Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil, Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi Universitas Jogjakarta diakses tanggal,28 Desember 2018

Alfian,at al. 2017. Pengaruh Keterlambatan kerja, Beban kerja, dan Konflik Peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh,Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8 No. 2 Juni 2017: 84-96 Dhermawan. 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, jurnnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012

Dwijayanti, 2015, Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung, E Jurnal Manajemen ISSN : 2302-Unud, Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 – 4301, 8912

Handoko, T. Hani, 2010, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Harahap, Sofyan Syafri, 2001,. Manajemen Kontemporer, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Hasibuan Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Hatta.ad. al. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah ISSN 2302-0199 pp. 70-80.

Hariandja, Marihot T.E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Junaedi et al. 2018, Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan organisasi, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Rimba Melintang, [Vol 6 No 4 \(2018\): Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen](#)

Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.

Lumentut. at al, 2015. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara, Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mardiono, Suprihatin.2014, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014)

Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Mathis, Robert L, dan H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa Jimmy Sadeli. Penerbit Salemba Empat: Jakarta

Moekijat.2006. Prinsip- prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan, Alumni, Bandung

Mukmin,Tasrif. 2008. Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Pelaksanaan Tugas Pegawai Dinas Koperasi PKM Provinsi Sumatra Barat. Skripsi : UNP.

Nitisemito, Alex S., 2002, Manajemen Personalialia, Penerbit Andi Ofset, Yogyakarta.

Putra, 2016, Pengaruh Motivasi serta lingkungan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak, E Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5. No. 12, 2016. 7752-7784. ISSN 2302-8912.

Rakhman, Masjaya, Sugandi, (2013), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, eJournal Administrative Reform,2013, 1 (1): 316-327 ISSN 0000-0000 , ar.mian.fisipunmul.ac.id.

Robbins, Stephen, 2007. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), PT. Prehalindo, Jakarta.

Safitri. Dinar Emilia, Haryadi. Sugeng, Prihastuty, Rahmawati, 2014Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi Oleh Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di TPK

Siagian, Sondang, P., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Silalahi, 2014. Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi.Bandung : Sinar Baru.

Soekarno. K. 2005.Dasar-Dasar Management. Jakarta: Miswar, Cetakan XIV, Jakarta

Sudiyanto. 2015, Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

Susanto, Edy. Adnyani I.G.A Dewi, 2012, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia,

Sutikno, Sobry. 2012. Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul, Holostica, Lombok

Tandi, 2016, Pengaruh Beban kerja, dan Komunikasi terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandara Udara Kelas 1 Utama Setani di Kabupaten Jayapura.Jurnal Futur E. Universitas Yapis Papua.

Umar, Husein, 2006, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wirawan, 2015. Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik kepuasan kerja pegawai di Sekretariat terhadap Daerah Kota Denpasar, E. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4. No. 10. 2015: 3017 – 3062. ISSN : 2302-8912.