

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara

*The Influence of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction of Employees at the Directorate General of State Assets*

Sintia Shifkhatinnafia<sup>1</sup>, Roy Irawan<sup>2</sup>, Yandri Ahmad Rifandi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>) Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia; sintiask04@gmail.com

### Article history

Submitted: 2025/03/13; Revised: 2025/05/11; Accepted: 2025/10/19

### Abstract

The background of this research is based on the importance of the role of competent human resources and employee satisfaction that is achieved well in order to be motivated in supporting organizational effectiveness. The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work environment on job satisfaction of employees of the Directorate General of State Assets (DJKN) in Jakarta. This study uses a quantitative approach with a random sampling technique with a population of 35 people with the same sample of 35 people. Data collection uses primary data with the analysis method is multiple linear regression. The results of the study indicate that based on the results of the hypothesis test, it shows that compensation on job satisfaction of employees of the Directorate General of State Assets has a positive and significant influence based on the results of the t test obtained a t-count value greater than t-table ( $5.794 > 2.037$ ) and significant ( $0.000 < 0.05$ ) and the work environment on job satisfaction of employees of the Directorate General of State Assets has a positive and significant influence based on the results of the t test obtained a t-count value greater than t-table ( $5.035 > 2.037$ ) and significant ( $0.000 < 0.05$ ). Meanwhile, simultaneously, compensation and work environment have a positive and significant influence on job satisfaction of employees at the Directorate General of State Assets. Based on the results of the f-test, the calculated f-value is greater than the f-table ( $24.875 > 3.29$ ) and is significant ( $0.000 < 0.05$ ).

### Keywords

Compensation, Job Satisfaction, Work Environment.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan, baik sebagai penggerak maupun pelaksana berbagai kegiatan operasional. SDM merujuk pada seluruh individu yang bekerja serta memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, SDM mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan produktif, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, baik secara individu maupun dalam kelompok, karena keberhasilan operasional suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM nya. Tanpa kompetensi yang memadai, pelaksanaan tugas tidak akan berjalan optimal, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini dapat semakin diperburuk apabila perusahaan atau instansi tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset utama yang harus dikelola secara optimal. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan Sumber daya manusia adalah kepuasan kerja, yang berkaitan erat dengan Tingkat motivasi, produktivitas, dan loyalitas pegawai.

Pegawai yang memiliki Tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, bekerja dengan lebih antusias, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap suasana kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kondisi kerja, sistem kompensasi, hubungan antar pegawai, beban tugas, serta kesempatan pengembangan. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta sikap inisiatif dan kerjasama.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi afektif dan kognitif di mana karyawan merasakan keseimbangan antara kebutuhan dan harapannya dengan apa yang diperolehnya dari lingkungan kerja. Kepuasan tersebut mencakup persepsi individu terhadap kompensasi, kesempatan pengembangan karir, hubungan interpersonal, serta kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Direktorat jenderal kekayaan negara (DJKN) merupakan salah satu unit eselon I di bawah Kementerian keuangan Republik Indonesia yang memiliki peran strategis dalam mengelola kekayaan negara, piutang negara dan Lelang. Setiap organisasi, termasuk Direktorat jenderal kekayaan negara sangat bergantung pada keberadaan dan kualitas karyawan untuk menjalankan fungsi-fungsi administrasi maupun operasional secara optimal. Kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang kompeten menjadi sangat krusial, mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Direktorat jenderal kekayaan negara.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang berada di Direktorat Jenderal Kekayaan negara di Jakarta. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama di berbagai instansi pemerintah, termasuk Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan sistem kerja, tetapi juga sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang

merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerjanya. Cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Pemerintah juga telah menetapkan berbagai kebijakan strategis untuk mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara, salah satunya melalui penciptaan iklim kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, ditinjau dari peran strategis Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dalam mengelola dan mengoptimalkan asset negara. Pemahaman yang mendalam serta pengelolaan efektif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan dan fasilitas kerja.

Pemberian kompensasi yang adil dan proposional sangat penting karena dapat menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan pengurangan tingkat turnover karyawan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk merancang sistem kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, kualifikasi, dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai.

Pada hakikatnya, setiap individu melaksanakan aktivitas kerja sebagai sarana untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup, mulai dari kebutuhan primer seperti sandang dan pangan hingga kebutuhan jenjang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam hal ini, kualitas lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik serta aspek psikososial menjadi faktor penentu utama yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman tetapi juga memfasilitasi motivasi intrinsik melalui pemberian ruang bagi otonomi, pengembangan kompetensi, dan dukungan sosial. Di sisi lain, Ketika lingkungan kerja kurang kondusif, karyawan cenderung mengalami stress, menurunnya motivasi, dan ketidakpuasan kerja yang kemudian memengaruhi produktivitas serta tingkat retensi.

Melihat pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja keduanya menjadi faktor penting. Kompensasi yang memadai memberikan dorongan motivasi eksternal, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan rasa aman dalam menjalankan tugas. Ketika kepuasan kerja tercapai, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktif, berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melihat perlunya penelitian yang mendalam mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara selaku salah

satu unit eselon I di Kementerian keuangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Adapun manfaat dari penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara adalah diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi dalam kajian akademis sejenis. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya bahan guna memperoleh hasil yang lebih baik.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Afif, 2019) “Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai sebuah metode penelitian yang berlandas pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti suatu sampel atau populasi sampel dan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dilakukan secara acak atau secara random sampling, kemudian cara pengumpulan data dapat dilakukan dengan pemanfaatan dari instrument yang digunakan dalam penelitian itu sendiri dan penganalisis data yang dipakai bersifat kuantitatif atau dapat diukur yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan Kantor pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta yang beralamat di Gedung Syafrudin Prawiranegara II, Jalan Lapangan Banteng Timur No. 2-4, Jakarta pusat. Hingga saat ini, DJKN memiliki ribuan pegawai yang tersebar di berbagai unit kerja di seluruh Indonesia. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta yang terdiri atas 35 karyawan. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data seperti: Wawancara, Kuesioner, dan Studi Kepustakaan (Library).

Teknik yang digunakan untuk mengukur tanggapan dari para responden adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono dalam (Mardiana et al., 2023) “Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Metode analisis data merupakan pendekatan sistematis yang memfasilitasi proses pengolahan data sehingga tersaji dalam format yang lebih terstruktur, mudah dibaca, dan dipahami. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang dipadukan dengan analisis kuantitatif sebagai pendekatan utama.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, menunjukan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana disajikan sebagai berikut:

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta.**

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 ( $H_a$ ) yang dirumuskan, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,794 > 2,037$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta.

Hasil pada penelitian tersebut maka  $H_a$  diterima, yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan keterkaitan dengan kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan, pegawai akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal, namun jika kompensasi kurang maka kepuasan kerja akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Anggit Safrila dan Nurvi Oktiani dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta.**

Pengujian kedua dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 ( $H_a$ ) yang dirumuskan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $5,035 > 2,037$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi, namun jika lingkungan kerja yang buruk maka kepuasan kerja akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian William dan Sanny Ekawati dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta.**

Pengujian ketiga yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3 ( $H_a$ ) yang dirumuskan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil  $f_{hitung}$  lebih besar  $f_{tabel}$  ( $24,875 > 3,29$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta.

Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_a$  diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Hal ini didukung oleh penelitian Evi Damayanti dan Ismiyati Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja.

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel IV.22 dapat diketahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel nilai R Square yaitu 0,609 atau 60,9% yang berarti besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memberikan informasi serta kontribusi bagi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada instansi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk diantaranya sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar terjaganya kelangsungan dan kelancaran instansi. Tanpa adanya kompensasi yang diberikan dengan sesuai, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi tidak diperhatikan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan faktor-faktor seperti gaji dan tunjangan, hal ini akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan evaluasi bagi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta untuk memperhatikan pada aspek-aspek pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adanya lingkungan kerja yang baik, terjamin dan terjaga kebersihannya dapat mendukung peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan ruang kerja yang nyaman dan luas serta dilengkapi fasilitas dan sarana yang diperlukan akan memberikan dukungan yang optimal bagi kegiatan pegawai.

Pimpinan menunjukkan perhatian terhadap para pegawainya dengan memberikan arahan, pengawasan, serta dukungan. Serta ,menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperhatikan hubungan dan kerjasama para pegawai, keamanan kerja yang terorganisir dengan baik, pegawai akan dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan instansi.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kelemahan dan batasan yang dialami oleh peneliti antara lain: penelitian ini hanya melibatkan pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dijadikan sebagai acuan untuk menilai kompensasi dan lingkungan kerja di organisasi instansi lain. Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Tanpa mengikut sertakan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu bagi penelitian

mendatang sebaiknya mengadakan pengembangan dalam penelitian ini dengan menambah variabel lainnya karena masih terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan serta sudah dijelaskan pada bab IV diperoleh data dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yaitu  $Y = 16.476 + 0,237X_1 + 0,287X_2$ . Konstanta  $a$  sebesar 16,476 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Jika variabel independent tidak ada atau nilai konstantanya diasumsikan 0 maka nilai variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) yaitu 16,476. Berdasarkan hasil uji  $t$  untuk variabel kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $5,794 > 2,037$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Berdasarkan hasil uji  $t$  untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $5,035 > 2,037$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Berdasarkan hasil uji  $f$  diperoleh nilai  $f_{hitung}$  lebih besar  $f_{tabel}$  ( $24,875 > 3,29$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta. Berdasarkan data yang telah diolah dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan ( $r$ ) yaitu sebesar 0,780. Besarnya angka koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah 0,609 artinya 60,9 %. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja dengan nilai 60,9% sedangkan 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran, antara lain: Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Jakarta, agar kepuasan kerja meningkat, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara perlu meninjau dan menyesuaikan pemberian kompensasi secara berkala. Memastikan gaji pokok, tunjangan, dan insentif kinerja adil dan transparan. Selain itu, dapat menerapkan penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi agar motivasi dan loyalitas pegawai terjaga. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independent, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Dan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja,

maka, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap variabel-variabel tersebut dan memberikan data tambahan yang khususnya berkaitan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, pengembangan karir, pelatihan kerja dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## REFERENSI

- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Ansori, Y. Z. (2019). Islam Dan Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 5(2), 110–115. <https://doi.org/10.31949/jcp.v5i2.1370>
- Arasyid, R. I., & Utama, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia. *Jurnal MRBest*, 2(1), 37–46.
- Ariyani, L., Tarmizi, A., & Anwar, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 97–119.
- Cecep, C., Utama, A., Widodo, W., & Mulyana, D. (2024). Analisa Kinerja Karyawan Berdasarkan Insentif, Lingkungan Kerja Melalui Digitalisasi Sistem Hrm Di Pt Gheananta Cahaya Abadi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 95–104. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.566>
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal .Unnes*, 33–49. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Demus, M. O. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Area Payukumbuh. *Jom Fisip*, 4(2), 1–10.
- Dewi, I. S. D., & Wijaya, Y. (2022). Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Kreativitas Belajar Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Pantan Cuaca Tahun Ajaran 2021/2022. *Invention: Journal Research and Education Studies*, 3(1), 107–114. <https://doi.org/10.51178/invention.v3i1.880>
- Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 270–273. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.253>
- Fahmi, D. R., & Sirajuddin, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Manajemen Immi Jakarta Selatan. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 137–144. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.531>
- Fauzan, A. (2022). Pegaaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten



- Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Ismawati, Rossanti, Niluh Putu, Evvy, Kornelius, Yobert, Wirastuti, W. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Komunikasi Publik Informasi Dan Rekam Medis Rsud Morowali. *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapanv*, 6(1), 170–176.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48–61. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Mardiana, L., Utama, R. E., & Aziz, R. M. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rekayasa Industri. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 1(1), 26–39.
- Melarosa, B., Fauzi, rizal ula ananta, Utama, P., & Saputro, W. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dengan Kepuasan Konsumen Terhadap Keputusan Berkunjung Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Salon The-Jho Hair & Make Up Ngawi). *Simba*, 1–21.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203–218. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Ningsih, T., & Hutabarat, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Orange Indonesia Mandiri Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 2022.
- Pratiwi, I. A., Ramlawati, & Mapparenta. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 237–245. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i3.415>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- S.W, syaripah Mulyah, Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres. *Direktori Jurnal Universitas Widyagama Malang*, 6(1), 61–71.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *MA : Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
- Suhartono, S., & Sari, A. C. (2023). Kemampuan Kualitas Audit Memoderasi Pengaruh Fraud Hexagon Terhadap Fraudulent Financial Statements. *Jurnal Bina Akuntansi*, 10(2), 732–757. <https://doi.org/10.52859/jba.v10i2.435>
- Tua, J. M., Utama, Z. M., & Franky, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Pemberian Insentif, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 608–621. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1329>
- Utama, Muhamad eka putra, roellyanti, M. valeria. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Aviation Security Terhadap Kepuasan Penumpang di Bandar Udara Juanda Surabaya. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5748–5760. <https://doi.org/10.56521/attendant-dirgantara.v4i1.543>
- Vanka, A. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Reputasi Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Properti dan Real Estat Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020. *Auliani, Vanka, Suhartono, Sugi.*, 3–17. [http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3958/4/BAB III METODE PENELITIAN.pdf](http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3958/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf)
- Wicaksono, L., & Utama, D. D. P. (2020). Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Ict Oleh Guru Penjas Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kejaora (Kesehatan Jasmani Dan Olah Raga)*, 5(1), 41–49. <https://doi.org/10.36526/kejaora.v5i1.846>
- William, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HARMONI MAKMUR SEJAHTERA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>