Antonius Simanjuntak
Universitas Terbuka
Jalan Cabe Raya
Pamulang, Tangerang Selatan

Abstrak

Organisasi Perangkat Daerah disingkat OPD adalah organisasi/lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, dinas/badan dan lembaga teknis daerah, kecamatan dan satuan polisi pamong praja yang keberadaannya disesuaikan dengan kebutuhan daerah. Dengan banyaknya tugas dan pelimpahan kewenangan yang diberikan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, OPD dituntut bekerja secara profesional sesuai dengan *good governance*. Penelitian ini dilakukan dalam upaya untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan 50 sampel dan data dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Di antara ketiga variabel bebas yang digunakan, pengaruh terbesar diberikan oleh variabel kepuasan kerja, diikuti lingkungan kerja dan kompensasi kerja pegawai.

Kata kunci: *lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja*

(*) Corresponding Author: antoniussimanjuntak899@gmail.com (08126307424)

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi saat ini, membuat organisasi semakin bersaing dalam berinovasi dengan cara meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Organisasi atau individu yang memiliki efektivitas dalam bekerja akan membuat organisasi semakin efektif dan maju.

Motivasi kerja sangat esensial bagi organisasi, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Dengan motivasi yang baik, maka upaya perbaikan pun semakin kuat untuk meningkatkan kualitas kerja organisasi. Motivasi secara umum dapat dikemukakan sebagai situasi dan kondisi yang mendorong individu agar menjalankan pekerjaan atau kegiatan secara maksimal. Seseorang yang mempunyai motivasi relatif rendah, maka mereka akan lebih cenderung untuk merepresentasikan perasaan yang tidak nyaman ataupun tidak senang pada apa yang mereka kerjakan. Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai bagian organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi itu sendiri (Murty, 2013).

Menurut Setiawan (2015) motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Sutrischastini dan Riyanto (2018) motivasi kerja adalah merupakan energi yang menggerakkan diri mereka yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Sikap yang baik pada kondisi kerja itulah mendorong motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi organisasi dalam memotivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kreativitas ialah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi (Trang, *et al.*, 2017). Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat esensial di dalam organisasi. Dengan baiknya kondisi lingkungan kerja dipercaya akan mendorong adanya tingkat produktivitas kerja ke arah yang lebih baik.

Hal ini juga pada gilirannya dapat menimbulkan semangat baru dalam bekerja dan praktis membuat para pegawai terhindar dari tekanan rasa bosan dan lelah. Bila suatu lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi secara keseluruhan, maka cepat atau lambat akan muncul masalah, bisa saja mereka bosan, cepat lelah, mengantuk, tidak nyaman dan dampak selanjutnya akan menurunkan gairah kerja. Pada akhirnya hal ini akan membuat organisasi tidak dapat mewujudkan pekerjaan secara efektif dan efisien (Himma, 2017).

Menurut Aji, dkk. (2015) suatu lingkungan kerja dapat menjadi indikator yang penting dalam menentukan kinerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi. Jika lingkungan kerja pada suatu instansi baik, yang ditandai dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, rekan kerja, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, maka dapat dipastikan hal tersebut akan membawa dampak yang positif bagi para pegawai. Hal-hal positif tersebut dapat dipastikan akan berpengaruh positif untuk peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai senang, nyaman, betah dan merasa puas di tempat kerjanya. Lingkungan kerja nyaman dapat mendorong kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat mendorong loyalitas dan selanjutnya meningkatkan produktivitas pegawai. Seseorang akan merasa nyaman dan tinggi tingkat loyalitas pada pekerjaannya apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Hayati Nasution dan Musnadi, 2018).

Menurut Yuniastuti dan Lampung (2015) kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, atau kepuasan kerja merupakan suatu rasa atau perasaan yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Adapun menurut Darmawati, dkk. (2013) kepuasan dalam bekerja dapat diartikan sebagai level preferensi individu terhadap pekerjaannya, yang dihitung dengan mempertimbangkan selisih dari apa yang seharusnya ia terima dengan kenyataannya yang ia terima. Di mana hal ini meliputi tiga faktor antara lain supervisi, pengakuan dan kompensasi.

Kebijakan dapat dilakukan organisasi untuk dapat mempertahankan tenaga kerja yaitu dengan pemberian kompensasi. Kepuasan akan kompensasi yang diterima dari organisasi adalah elemen penting bagi terciptanya kepuasan kerja di suatu organisasi. Adapun tujuan organisasi, pencapaiannya tidak hanya tergantung pada sarana prasarana yang ada dan berbagai peralatan masa kini, namun justru lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan berbagai pekerjaan organisasi tersebut. Menurut Jaenudin dan Gilang (2015) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para pegawai sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut Mulyadi (2012) kompensasi didefinisikan sebagai kegiatan pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja dari para pegawai. Dalam hal ini para manajer umumnya telah memiliki standar sistem kompensasi yang diasumsikan akan berpengaruh dalam kinerja. Selanjutnya, berdasarkan kinerja pegawai manajemen melakukan penilaian dan pertimbangan dalam menjalankan wewenang mereka untuk memberikan kompensasi berupa: penghargaan (*reward*), naik jabatan, naik gaji dan lain-lain.

Organisasi Perangkat Daerah disingkat OPD adalah organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Dinas/Badan dan Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Satuan Polisi Pamong Praja yang keberadaannya disesuaikan dengan kebutuhan daerah. Sekretariat Daerah sebagai salah satu perangkat daerah yang penting di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah, dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang dibantu 3 Asisten dan membawahi 7 Kepala Bagian yaitu Bagian Pemerintahan, Bagian Kesejahteraan Sosial, Bagian Ekonomi Pembangunan, Bagian Hukum dan Ortala, Bagian Umum, Bagian Humas, serta Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Berdasarkan informasi yang dihimpun peneliti pada penelitian pendahuluan, diketahui gambaran awal kondisi lingkungan kerja (baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik) kurang mendorong peningkatan motivasi kerja. Dikemukakan bahwa kondisi bangunan kantor Sekretariat Daerah kurang representatif untuk penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan, di mana ruangnya belum pernah direnovasi, terkesan sempit dan tata letaknya kurang tersusun dengan baik, ditambah lagi terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Hal ini membuat pegawai Sekretariat

Daerah malas dan tidak betah dalam bekerja, pelayanan terkesan lambat, target pekerjaan tidak tercapai maksimal. Hal ini terjadi karena menurunnya motivasi kerja pegawai.

Menurut responden, hubungan pimpinan dan bawahan masih terkesan adanya *gap* kesenjangan atau jarak antara level jabatan, komunikasi antara pegawai dengan kepala bagian atau kepala sub bagian dinilai masih terkesan formal. Bila ada saran atau keluhan pegawai, pimpinan kurang memberikan respon, sehingga sebagian pegawai merasa kurang diperhatikan atau dihargai. Begitu juga dengan pegawai yang berprestasi jarang mendapat pujian dan penghargaan dari atasan. Hal ini mengakibatkan sebagian pegawai merasa tidak puas sehingga menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, sering terlambat masuk kantor, pulang lebih cepat sebelum waktunya dan tidak profesional dalam bekerja.

Kompensasi juga merupakan salah satu pendorong pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja. Diketahui bahwa pegawai merasa kurang bergairah dalam bekerja karena jumlah kompensasi yang diterima tidak memberikan kesejahteraan kepada pegawai, karena besarnya tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko, serta proses pencairannya yang lama. Selain itu bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja atau lembur, tidak mendapatkan uang lembur sebagai tambahan. Kondisi ini membuat pegawai kurang termotivasi dan malas mengerjakan tugasnya, laporan pekerjaan sering disampaikan terlambat dan tidak kreatif dalam bekerja. bahkan ada pegawai mencari pekerjaan lain di luar kantor untuk mendapatkan tambahan penghasilan.

METODE

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang harus di ambil dari populasi yakni sebesar 30 orang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Selanjutnya, sampel akan diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh, artinya keseluruhan subyek penelitian sampel sama dengan populasi. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kompensasi Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (Y)

Untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka peneliti membutuhkan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan dengan Skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yaitu uji normalitas, uji linieritas, kemudian menguji hipotesis penelitian dengan analisis korelasi dan regresi, serta uji signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas.

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation berada di atas nilai R Tabel 0,349. Ini berarti semua item pertanyaan variabel motivasi kerja pegawai yang digunakan dapat dinyatakan memenuhi uji validitas.

Tabel 1. Output Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Item Pertanyaan Ke	Pearson Correlation	R Tabel	N	Keterangan
1	Dorongan berprestasi	.894	0.349	30	Valid
2	Sesuai minat	.871	0.349	30	Valid
3	Gaji yang sesuai	.898	0.349	30	Valid
4	Pengembangan diri	.899	0.349	30	Valid
5	Hubungan kerja	.848	0.349	30	Valid
6	Kebijakan pimpinan	.872	0.349	30	Valid
7	Kesempatan berkarir	.789	0.349	30	Valid

8	Dihargai orang	.919	0.349	30	Valid
9	Supervisi	.865	0.349	30	Valid
10	Dukungan keluarga	.777	0.349	30	Valid

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation berada di atas nilai R Tabel 0,349. Ini berarti semua item pertanyaan variabel lingkungan kerja yang digunakan dapat dinyatakan memenuhi uji validitas.

Tabel 2. Output Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan Ke	Pearson Correlation	R Tabel	N	Keterangan
1	Tata letak	.827	0.349	30	Valid
2	Suhu ruangan	.921	0.349	30	Valid
3	Hubungan dengan atasan	.916	0.349	30	Valid
4	Penerangan ruangan	.703	0.349	30	Valid
5	Pewarnaan yg nyaman	.894	0.349	30	Valid
6	Privasi ruang kerja	.828	0.349	30	Valid
7	Kebersihan ruangan	.834	0.349	30	Valid
8	Tidak bising	.784	0.349	30	Valid
9	Ukuran ruang kerja	.849	0.349	30	Valid
10	Peralatan tersedia	.929	0.349	30	Valid
11	Komunikasi	.904	0.349	30	Valid
12	Suara musik nyaman	.848	0.349	30	Valid
13	Hubungan sesama pegawai	.750	0.349	30	Valid
14	Sirkulasi udara	.849	0.349	30	Valid
15	Suasana kekeluargaan	.807	0.349	30	Valid
16	Keamanan kerja	.837	0.349	30	Valid

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation berada di atas nilai R Tabel 0,349. Ini berarti semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja yang digunakan dapat dinyatakan memenuhi uji validitas.

Tabel 3. Output Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Item Pertanyaan Ke	Pearson Correlation	R Tabel	N	Keterangan
1	Puas dengan hubungan pimpinan dan bawahan	.765	0.349	30	Valid
2	Puas dengan sikap pimpinan	.928	0.349	30	Valid
3	Puas dengan kesempatan berkarir	.910	0.349	30	Valid
4	Puas dengan suasana kekeluargaan	.932	0.349	30	Valid
5	Puas dengan sikap peduli	.940	0.349	30	Valid
6	Puas karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik	.900	0.349	30	Valid

7	Puas karena memberikan andil	.937	0.349	30	Valid
8	Puas saat memberikan kontribusi yang baik	.948	0.349	30	Valid
9	Puas dengan kesempatan berprestasi	.940	0.349	30	Valid
10	Puas karena menyenangkan pekerjaan	.920	0.349	30	Valid

Sumber: Diolah (2020)

Dari tabel 4. di bawah ini dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation berada di atas nilai R Tabel 0,349. Ini berarti semua item pertanyaan variabel kompensasi kerja yang digunakan dapat dinyatakan memenuhi uji validitas.

Tabel 4. Output Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X3)

No	Item Pertanyaan Ke	Pearson Correlation	R Tabel	N	Keterangan
1	Gaji lancar	.894	0.349	30	Valid
2	Gaji sesuai harapan	.940	0.349	30	Valid
3	Mendapat insentif	.890	0.349	30	Valid
4	Mendapat bantuan operasional	.909	0.349	30	Valid
5	Mendapat uang saku	.945	0.349	30	Valid
6	Mendapat tpp secara rutin dan tepat waktu	.788	0.349	30	Valid
7	Tunjangan kesehatan/bpjs	.761	0.349	30	Valid
8	Tunjangan jabatan	.727	0.349	30	Valid
9	Tunjangan kinerja sesuai beban kerja	.844	0.349	30	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 5 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,964 yang lebih besar dari 0,600 demikian pula nilai masing-masing item seluruhnya > 0,600 sehingga variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha .964			N of Items 10		
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Dorongan berprestasi	(MO1)	37.520	23.357	.898	.958
Sesuai minat	(MO2)	37.520	23.561	.814	.962
Gaji yang sesuai	(MO3)	37.500	23.929	.830	.961
Pengembangan diri	(MO4)	37.540	23.682	.854	.960
Hubungan kerja	(MO5)	37.600	23.551	.789	.963
Kebijakan pimpinan	(MO6)	37.600	24.367	.840	.961
Kesempatan berkarir	(MO7)	37.680	24.834	.789	.963

Dihargai orang	(MO8)	37.540	23.560	.933	.957
Supervisi	(MO9)	37.480	23.561	.883	.959
Dukungan keluarga	(MO10)	37.500	23.929	.782	.963

Sumber: Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974 yang lebih besar dari 0,600 demikian pula nilai masing-masing item seluruhnya > 0,600 sehingga variabel lingkungan Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Cronbach's Alpha .974		N of Items 16	
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tata letak	(LK1)	56.280	134.247	.784	.973
Suhu ruangan	(LK2)	56.040	133.345	.936	.971
Hubungan dengan atasan	(LK3)	56.160	132.096	.918	.971
Penerangan ruangan	(LK4)	56.080	141.708	.620	.975
Pewarnaan yg nyaman	(LK5)	56.140	132.368	.888	.971
Privasi ruang kerja	(LK6)	56.000	136.163	.785	.973
Kebersihan ruangan	(LK7)	55.940	137.037	.812	.972
Tidak bising	(LK8)	56.060	138.711	.745	.973
Ukuran ruang kerja	(LK9)	56.300	133.112	.817	.972
Peralatan tersedia	(LK10)	56.200	135.429	.913	.971
Komunikasi	(LK11)	56.160	132.260	.852	.972
Suara musik nyaman	(LK12)	56.060	135.364	.874	.971
Hubungan sesama pegawai	(LK13)	56.160	135.688	.748	.973
Sirkulasi udara	(LK14)	56.000	134.857	.874	.971
Suasana kekeluargaan	(LK15)	55.960	138.039	.829	.972
Keamanan kerja	(LK16)	56.060	134.588	.843	.972

Berdasarkan Tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,977 yang lebih besar dari 0,600 demikian pula nilai masing-masing item, seluruhnya > 0,600 sehingga variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

		Cronbach's Alpha .977		N of Items 10	
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Puas dengan hubungan pimpinan dan bawahan	(KK1)	32.760	80.921	.718	.980
Puas dengan sikap pimpinan	(KK2)	32.540	76.743	.911	.974

Puas dengan kesempatan berkarir	(KK3)	32.680	76.589	.888	.975
Puas dengan suasana kekeluargaan	(KK4)	32.460	76.621	.916	.974
Puas dengan sikap peduli	(KK5)	32.600	76.367	.925	.974
Puas karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik	(KK6)	32.440	78.619	.878	.976
Puas karena memberikan andil	(KK7)	32.520	77.928	.923	.974
Puas saat memberikan kontribusi yang baik	(KK8)	32.660	74.351	.933	.974
Puas dengan kesempatan berprestasi	(KK9)	32.700	75.071	.924	.974
Puas karena menyenangkan pekerjaan	(KK10)	32.620	76.159	.899	.975

Berdasarkan Tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959 yang lebih besar dari 0,600 demikian pula nilai masing-masing item, seluruhnya > 0,600 sehingga variabel kompensasi kerja (X3) dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Kerja (X3)

		Cronbach's Alpha .959		N of Items 9			
		Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted		Corrected Item-Total Correlation	
						Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Gaji lancar	(KO1)	33.740	16.237	.870	.952		
Gaji sesuai harapan	(KO2)	33.780	15.685	.901	.951		
Mendapat insentif	(KO3)	33.920	16.524	.804	.956		
Mendapat bantuan operasional	(KO4)	33.860	16.204	.891	.951		
Mendapat uang saku	(KO5)	33.820	15.334	.897	.951		
Mendapat tpp secara rutin dan tepat waktu	(KO6)	33.860	16.898	.784	.957		
Tunjangan kesehatan/bpjs	(KO7)	33.980	16.591	.791	.956		
Tunjangan jabatan	(KO8)	33.940	16.547	.710	.960		
Tunjangan kinerja sesuai beban kerja	(KO9)	33.900	16.500	.855	.953		

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Uji Normalitas

Uji multikolinearitas

Persamaan regresi yang diperoleh tidak tepat dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (motivasi kerja). Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Nilai VIF yang kecil menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi (sempurna) antara variabel bebas dalam model regresi. Batasan nilai untuk variabel dikatakan berkolinieritas tinggi jika diperoleh nilai VIF untuk variabel independen lebih besar dari 10. Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.339	.169		2.009	.051		
Lingkungan_kerja	.196	.065	.220	3.039	.004	.466	2.144
Kepuasan_kerja	.618	.063	.697	9.812	.000	.484	2.067
Kompensasi	.111	.064	.117	2.733	.030	.538	1.858

a. Dependent Variable: motivasi_kerja

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat sebaran titik pada *scatterplot*. Dimana bila titik menyebar tidak berpola berarti data bebas dari heteroskedastisitas.

Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Koefisien reterminasi (R^2)

Berdasarkan hasil *output model summary* diperoleh bahwa nilai R adalah 0,941. Namun untuk penafsiran yang lebih baik dapat digunakan nilai adjusted R square dengan nilai 0,880 atau 88%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi motivasi kerja dapat diprediksi oleh variabel kompensasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 88%, sedangkan 12% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Model Summary (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.880	.292341100913096

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan_kerja, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat apakah sebuah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat kepercayaan sebesar 0,95. Berdasarkan output regresi diperoleh t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X1) sebesar $3,039 > t_{tabel} (2,009)$, t_{hitung} untuk kepuasan kerja (X2) sebesar $9,812 > t_{tabel} (2,009)$, t_{hitung} untuk kompensasi kerja (X3) sebesar $2,773 > t_{tabel} (2,009)$.

Hasil uji t ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing-masing secara parsial berpengaruh pada variabel motivasi kerja pegawai.

Tabel 11. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.339	.169		2.009	.051
Lingkungan_kerja	.196	.065	.220	3.039	.004
Kepuasan_kerja	.618	.063	.697	9.812	.000
Kompensasi	.111	.064	.117	2.733	.030

a. Dependent Variable: Motivasi_kerja

Sumber: Diolah (2020)

Uji simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas dalam hal ini adalah motivasi kerja (Y) menguji apakah ketiga variabel bebas tersebut secara serempak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F tabel dengan F hitung dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan terdapat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan nilai probabilitas $< 0,05$.

Tabel 12. Annova untuk Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.069	3	10.356	121.178	.000 ^b
	Residual	3.931	46	.085		
	Total	35.000	49			

a. Dependent Variable: Motivasi_kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan_kerja, Lingkungan_kerja

Dari tabel 12, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 121,178 dengan nilai probabilitas (sig)=0,001.

Dalam penelitian ini nilai $F_{hitung} (121,178) > F_{tabel} (2,80)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$; maka H_1 diterima, yang berarti secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uji hipotesis

- H1: Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), kompensasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 121,178 dengan nilai probabilitas (sig)=0,001, sedangkan nilai F tabel adalah 2,80. Dengan demikian, karena nilai F hitung > F tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja.
- H2: Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *unstandardized coefficients* variabel lingkungan kerja memiliki tanda positif 0,196. Ini berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun tingkat signifikansi pengaruh variabel ini < 0,05 yakni sebesar 0,004 yang dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai.

Tabel 13. Koefisien untuk Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.339	.169		2.009	.051
Lingkungan_kerja	.196	.065	.220	3.039	.004
Kepuasan_kerja	.618	.063	.697	9.812	.000
Kompensasi	.111	.064	.117	2.733	.030

a. Dependent Variable: Motivasi_kerja

- H3: Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X2), yaitu variabel yang dominan mempengaruhi motivasi kerja (Y). Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *unstandardized coefficients* variabel kepuasan kerja memiliki tanda positif 0,618. Ini berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun tingkat signifikansi pengaruh variabel ini < 0,05 yakni sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja.
- H4: Terdapat pengaruh variabel kompensasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y). Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *unstandardized coefficients* variabel kompensasi kerja memiliki tanda positif 0,111. Ini berarti variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Adapun tingkat signifikansi pengaruh variabel ini < 0,05 yakni sebesar 0,030 yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja..

Pembahasan

Beberapa hal penting yang selalu harus menjadi perhatian terkait dengan lingkungan kerja ini adalah kebersihan ruangan kerja yang selalu dipelihara, suhu ruangan yang nyaman (dengan memasang AC), adanya ruangan yang memberikan privasi kepada pegawai dan suasana lingkungan kerja yang penuh suasana kekeluargaan. Temuan khusus di lapangan terkait dengan lingkungan kerja adalah ruang kerja yang relatif sempit dan terbuka mengakibatkan para pegawai lebih sulit untuk berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, suasana kerja berpotensi gaduh dan bising karena masing-masing orang bisa melakukan percakapan dan bersenda gurau, ruangan yang sempit juga mengakibatkan batas kedudukan antara pimpinan dan bawahan tidak jelas dan kurang privasi, pekerjaan tertentu yang membutuhkan kerahasiaan juga menjadi tidak terjamin karena masing-masing orang dapat memantau pekerjaan orang lain secara bebas. Tata letak ruangan yang kurang rapi juga mengakibatkan kondisi kantor bisa terlihat kurang nyaman dan berantakan, apalagi dalam beberapa ruangan seperti Bagian Umum, Bagian Ekbang dan Bagian Kessos terdapat banyak pegawai yang bekerja dan dengan sendirinya menghasilkan banyak berkas yang perlu disimpan dan diarsipkan, tetapi karena kekurangluasan ruangan, maka berkas tersebut hanya bisa ditumpukkan dan tidak dapat tersusun dengan baik dan rapi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebaiknya pimpinan

Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah mempertimbangkan untuk melakukan renovasi/rehabilitasi kantor dan pengadaan sarana dan prasarana kantor yang memadai demi mendukung pekerjaan pegawai. Hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain tata letak ruangan, luas ruangan dan peralatan yang modern untuk mendukung terlaksananya program *e-government* demi mewujudkan efisiensi, kenyamanan serta aksesibilitas yang lebih baik dalam pelayanan publik. Selain itu Pegawai juga mengatakan bahwa suara bising yang ditimbulkan dengan keberadaan Gedung Olah Raga/Gedung Serba Guna Pandan yang berada persis berada di depan kantor Sekretariat Daerah serta kantor KPU Kabupaten Tapanuli Tengah, perlu diantisipasi agar pegawai tidak merasa terganggu dan lebih nyaman dalam bekerja.

Untuk variabel kepuasan kerja, secara umum mendapat tanggapan yang baik dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Namun terkait hubungan pimpinan dan bawahan khususnya dalam hal komunikasi perlu ditingkatkan melalui pertemuan-pertemuan non formal, di mana pimpinan diminta agar menyapa bawahan dengan penuh keramahtamahan, sehingga menghilangkan gap kesenjangan interval jabatan. Pimpinan agar merespons berbagai saran, masukan dan keluhan pegawai dengan cara bijaksana dan manusiawi, dengan demikian pegawai merasa diperhatikan dan terjalin rasa kekeluargaan. Di samping itu diharapkan pimpinan secara berjenjang dapat memberikan apresiasi atau penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi, baik tingkat daerah, provinsi, nasional maupun internasional. Selain mendapatkan ungkapan penghargaan berupa piagam dan hadiah berbentuk materi atau finansial lainnya, pegawai juga sangat mengharapkan diberikan promosi jabatan ke eselon yang lebih tinggi dan strategis, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti diklat kepemimpinan, diklat teknis dan fungsional serta kesempatan untuk mengikuti tugas belajar, yang pembiayaannya dari APBD. Pegawai yang diberikan promosi dan kesempatan berkarier sesuai pangkat, golongan ruang, prestasi dan dedikasi yang dimiliki akan merasa puas dan senang dalam bekerja, hal ini tentu saja akan memberikan semangat dan pengaruh yang positif terhadap peningkatan motivasi kerja, di mana yang bersangkutan akan semakin rajin, ulet dan siap berkompetisi secara sehat untuk mendukung kinerja pimpinan.

Untuk variabel kompensasi kerja, secara umum mendapat tanggapan yang baik dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, namun mengenai pemberian tpp dipandang perlu ditetapkan peraturan daerah atau peraturan bupati mengenai perubahan tunjangan perbaikan penghasilan menjadi tunjangan kinerja (tukin) serta pengalokasian anggaran yang memadai sehingga besaran tpp atau tukin yang diberikan kepada pegawai yang berkedudukan sebagai staf atau fungsional umum dan teknis, jabatan struktural administrator dan pengawas dapat ditingkatkan, berdasarkan beban kerja, tanggung jawab dan risiko. Pegawai juga berharap agar besarnya tidak terlalu jauh berbeda dengan kabupaten/kota yang bertetangga dan proses pencairannya dilakukan setiap awal bulan. Dengan demikian tunjangan dimaksud dapat dimanfaatkan dengan maksimal untuk keperluan biaya pendidikan anak-anak dan kebutuhan rumah tangga dan pembayaran cicilan pegawai.

Selain itu para pegawai juga menyatakan bahwa uang saku atau sejenisnya dalam pelaksanaan kegiatan perlu ditampung dalam APBD, karena selama ini yang tertampung hanya uang saku untuk perjalanan dinas. Peningkatan kompensasi pegawai secara signifikan akan meningkatkan motivasi kerja, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan maksimal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, di antara ketiga variabel bebas yang digunakan, pengaruh terbesar diberikan oleh variabel kepuasan kerja, Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 88%, sedangkan 12% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberi saran sebagai berikut sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah agar meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui upaya peningkatan kepuasan kerja, perbaikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang layak dan pantas kepada pegawai dalam jajarannya, untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai, Sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah agar sering melakukan kegiatan yang bertujuan untuk membina dan menjalin kebersamaan dengan staf seperti acara jalan santai, sepak bola gembira, ramah-tamah dan lain-lain. Hal ini akan menciptakan komunikasi yang baik dalam suasana kekeluargaan antara pimpinan dan bawahan serta antar sesama pegawai. Dalam kesempatan yang demikian Pimpinan dapat memberikan respons dan memberikan solusi atas permasalahan yang di hadapi pegawai. Sekretaris Daerah juga agar memberikan perhatian khusus bagi Pegawai yang berprestasi dan berdedikasi tinggi serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, yaitu dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), tugas belajar ke jenjang yang lebih tinggi, variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, maka Sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah agar menampung anggaran renovasi/rehabilitasi kantor Sekretariat Daerah pada APBD Kabupaten Tapanuli Tengah pada tahun berikutnya, dengan demikian ruang kerja menjadi representatif dan tata letak ruangan termanfaatkan secara memadai, terciptanya *e-government* untuk meningkatkan pelayanan publik, sirkulasi udara, pewarnaan dan penerangan ruangan yang memberikan kenyamanan dalam bekerja. Selanjutnya dipandang perlu dilakukan pengadaan sarana dan prasarana berupa kendaraan/mobil dinas dan sepeda motor berbagai jenis dan ukuran sesuai kebutuhan pegawai, termasuk pengadaan peralatan dan mobilier kantor, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah agar menetapkan peraturan daerah atau peraturan bupati tentang perubahan nomenklatur anggaran tunjangan perbaikan penghasilan (tpp) menjadi tunjangan kinerja (tukin) dan mengalokasikan anggarannya secara memadai, serta menetapkan besaran tunjangan perbaikan penghasilan (tpp)/tukin berdasarkan beban kerja, tanggung jawab dan risiko yang dihadapi, serta memastikan Bendahara Sekretariat Daerah dapat membayarkan tunjangan dimaksud setiap awal bulan, penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas untuk mengukur kinerja pegawai, bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian terkait disarankan untuk melakukan uji coba di tempat lain dengan menambah variabel-variabel lain yang relevan, seperti mengaitkannya dengan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A., Budianto, T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.1, Oktober 2015
- Akadely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 2(1), 106. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.913>
- Amin, M. (2015). *Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, D. N. C., & Harsono, H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, 5(2), 182–205. Retrieved from <http://journal.ums.ac.id/index.php/bti/article/view/1378>
- Aziz, M. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di PT Hamatetsu Indonesia. *Jurnal*

- Manajemen Dan Bisnis - Unsika*, 3(1). Retrieved from <https://journal.unsika.ac.id/index.php/value/article/view/1539>
- Cahaya Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7).
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9, 8.
- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening* (Universitas Diponegoro). Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/23253/>
- Faridah, Y. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Study pada Kantor Kecamatan Candi)*. Retrieved from <http://eprints.umsida.ac.id/2821/>
- Fatmawati, A. (2013). *Faktor Faktor Kompensasi*. 62(1), 27–40.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Habibi, B. (2005). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian SDM & Umum Semarang* (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang). Retrieved from <https://lib.unnes.ac.id/408/>
- Himma, M. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 11, 147–160.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jaenudin, M. M., & Gilang, A. (2015). *Analisis Faktor-faktor yang Berperan Dalam Penentuan Analysis of Factors Determining the Allies in Compensation*. 2(2), 1864–1871.
- Juniantara, Wayan & Riana, G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*.
- Krisdiyanto, A. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sutarto Wijoyo. 2001. "Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga"*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dian Ekonomi*, Vol. VII, No. 2 p:248-278.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132. Retrieved from <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/961>
- Laminingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1871–1879. <https://doi.org/10.1107/S0907444903028877>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, U. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/123>
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*. Howard Allen Publishers.
- McGregor, D. (1960). *Theory X and Theory Y - Organization Theory*. Harvard University.
- Mulyadi. (2012). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balai Pustaka*.
- Murty, W. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Naibaho, H., Veryco, F. A., & Sugiarto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen*

- Pemasaran, 5(1). Retrieved from <http://jurnalpemasaran.petra.ac.id/index.php/mar/article/view/18363>
- Nasution, E. H., & Musnadi. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2123.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nurdin, I. B. (2018). *Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (1), 70–97.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2).
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596>
- Rahmat. (2016). *Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa*.
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Ban BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 2(1), 122. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.915>
- Rofiq, I. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Data Palembang (IT Superstore). *Program Pascasarjana UNSRI*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/IRAWANPERWANDA/pengaruh-kompetensi-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pt-39362521>
- Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (2013). *Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. 2(3), 420–425.
- Sajuni, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Osfpreprints*. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/M8PN3>
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Baraperkasa di Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951–965.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Slamet, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES Press.
- Soeprijadhie, A. (2013). *Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Manado*. 1(4).
- Sofyan, D. Khairani. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23. <https://doi.org/2302.934X>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Research & Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Trang, I., Mekel, P. A., & Sahlan, N. I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan

- Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1). Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/2431/pengaruh-lingkungan-kerja-kepuasan-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawa>
- Wibowo, & Mukti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>
- Yuniastuti, R. M., & Lampung, B. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Organik Agro System (OASIS) di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 199–210.