



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)**

Oleh :

**Siti Nur Afiyah
ABD.QODIR DJAELANI
ACHMAD AGUS PRIYONO**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengadaan tanah yang ada pada Badan Pertanahan Nasional . Adapun sampel yang digunakan yang berjumlah 75 orang karyawan. Metode dalam pengumpulan data ini menggunakan kuisioner sedangkan metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci :Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and test the effect of compensation, work environment and motivation on employee job satisfaction exist in Malang District Land Board. The population in this study were all employees of the procurement section on the ground that the BPN. The samples used for the 75 employees. These data collection methods using questionnaires while the method in this study using multiple linear regression analysis. The results of this research demonstrate that the simultaneous effect of the Employee Satisfaction. Compensation positive and significant effect on employee job satisfaction. The working environment is not significant effect on employee job satisfaction. Motivation is not a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : Work Environment Compensation Effect and Motivation on Employee Satisfaction.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan bukan sebuah obyek dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Kemampuan organisasi dalam memberdayakan potensi sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan dalam era persaingan yang semakin kompetitif sekarang ini. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia (SDM) yang ada, harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang semakin meningkat kemampuan dan keterampilan sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Tujuan utama MSDM adalah memperoleh individu-individu yang akan memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan, memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja (Daft dan Marcic, 2007: 332).

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber daya manusia (Umar dan Husein, 1999:03).

Manusia merupakan sumber daya yang unik. Pada diri manusia melekat kreativitas yang didefinisikan oleh Zimmerman dan Scarborough (1996) sebagai kemampuan untuk menciptakan yang baru.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha bagaimana meningkatkan kepuasan karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kepuasan yaitu dengan cara pemberian kompensasi, memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Motivasi (*motivation*) adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. (Moorheaddan Griffin 2013:86). Kami definisikan motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Selain itu kepuasan kerja juga

mempunyai arti penting bagi karyawan, Karyawan yang tidak memiliki atau mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis.

Kepuasan kerja didefinisikan sikap seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan adalah sifat dasar pekerjaan, penyediaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan sesama rekan kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan, (2002: 117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi Finansial langsung (*direct financial compensation*), sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, uang makan, pengobatan, dan lain-lain yang sejenisnya yang dibayar oleh organisasi.

1. Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam finansial langsung.
2. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, cafetaria, dan tempat beribadat.

1. Pemberian kompensasi

Program atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan. Karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuan Nomor 21 Tahun 1954, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

A. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Hasibuan (2002:120)

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

B. Asas Pemberian Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002:121).

Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Hubungan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employed*” baik yang langsung maupun tidak langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung (*non financial*). Dengan definisi tersebut, maka disadari bahwa sesuatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.

Lingkungan Kerja

Ahyari (1994:124), lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja, meliputi kondisi kerja, pelayanan karyawan dan hubungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berbagai faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ahyari (1994:130).

a. Penerangan

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja adalah memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan memberikan penerangan yang baik di perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman. Dengan memberikan penerangan yang baik dalam perusahaan akan membantu tercapainya suasana yang menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

Adapun keuntungan dari penerangan yang baik menurut Assauri (1993:66) adalah sebagai berikut:

- a) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- b) Lebih muda untuk melihat
- c) Mengurangi kerusakan dari barang yang dikerjakan
- d) Memperbaiki moril para karyawan
- e) Menaikkan produksi dan menekan biaya

Adapun yang menjadi ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri (1993:87) sebagai berikut:

- a) Sinar atau cahaya yang baik
- b) Sinar yang tidak berkilau atau yang tidak menyilaukan
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam
- d) Cahaya yang tenang
- e) Warna yang sesuai

b. Suhu udara

Mengadakan pengaturan atau pengawasan dalam suatu perusahaan yang sering berhubungan dengan keadaan ruang kerja. Pengaturan ini berfungsi untuk memperbaiki efisiensi kerja, tidak cepat lelah dan kenyamanan karyawan dalam perusahaan yang bersih, tenang dan bebas dari keributan.

c. Ruang Gerak

Ruang gerak yang terlalu sempit atau jarak pekerja satu dengan yang lain terlalu dekat mengakibatkan mereka sering terganggu. Akibatnya produktifitas para pekerja menjadi tidak giat bekerja dengan baik dan secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan.

d. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dalam suatu perusahaan akan menimbulkan rasa senang. Hal ini dapat mempengaruhi seseorang untuk semangat bekerja dan bergairah, serta dapat mempengaruhi terhadap kesehatan karyawan.

e. Keamanan

Keamanan yang dimaksud di sini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang baik, sehingga para pekerja akan merasa nyaman dan lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Jika keamanan pada perusahaan itu tidak baik maka akan menimbulkan semangat kerja karyawan menurun, konsentrasi dalam bekerja kurang dan mengakibatkan tingkat produktivitas kerja menjadi menurun.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Kondisi materil yang sangat baik belum tentu atau sedikit sekali mempunyai relasi langsung dengan moral yang baik, juga kondisi fisik yang sangat buruk, secara praktis tidak (Kartono, 2002:149-151).

Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2005:61) “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. (Robbins, 2002: 55).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327).

Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan

McClelland (dalam Ivancevich, dkk (2008: 154) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan.

Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum terhadap seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan karyawan (Robins, 2003:78).

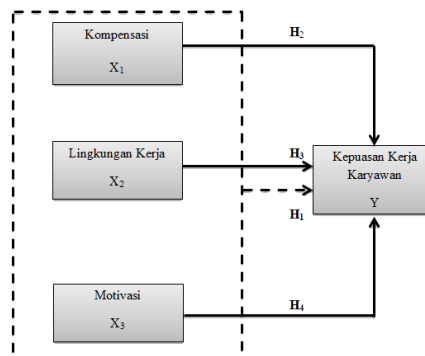
Sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas (Robins dan Judge, 2016: 49).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi

dalam luar pekerjaan (Hasibuan, Malayu. 2002:199). Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah:

- Balas jasa yang adil dan layak.
- Berat-ringannya pekerjaan.
- Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- Sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual



Menurut Arikunto (1998:67), “ Hipotesis didefinisikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

H₁: Kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Motivasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₄: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi akan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Metode Analisis Data

Data yang digunakan adalah data yang berasal dari jawaban kuesioner yang di kumpulkan dengan cara mengkuantifikasikan dari informasi yang bersifat kualitatif. Data ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada pegawai yang ada di BPN Kabupaten Malang data primer.

Devinisi Operasional Variabel

Dari devinisi operasional variabel maka penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang yang meliputi:

- Kompensasi adalah sebuah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja baik secara langsung berupa uang, bonus premi (*finansial*), uang makan maupun tidak langsung training komprehensif.

2. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana para pekerja melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya dan dapat dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal contohnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, kebersihan, maupun keamanan.
3. Motivasi adalah kondisi atau energi yang mengerakkan diri karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan contohnya seperti pengakuan atas kinerja pegawai, terjalannya hubungan yang baik antara atasan maupun dengan bawahan.
4. Kepuasan adalah suatu keadaan dimana kepuasan timbul karena adanya faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi, Balas jasa yang adil dan layak.

4.1 Analisis Data

4.1.1 Hasil Uji Intrumen

Data yang digunakan adalah data yang berasal dari jawaban kuisisioner yang dikumpulkan dengan cara mengkuantifisir dari informasi yang bersifat kualitatif.

1. Uji Validitas

Bila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (signifikansi r tabel 0,05) maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel (signifikansi r tabel $<0,05$) maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai *alpha crobach* sama dengan atau di atas 0,6 atau lebih. Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa, nilai *alpha crobach* pada variabel X1(Kompensasi) $0,8244 > 0,6$, nilai *alpha crobach* variabel X2(Lingkungan Kerja) $0,8731 > 0,6$ dan nilai *alpha crobach* variabel X3(Motivasi) $0,8584 > 0,6$ serta nilai *alpha crobach* Y (Kepuasan Kerja Karyawan) $0,8311$.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Jika nilai $\text{sig.}(p\text{-value}) > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat $p\text{-value}$ $0,073 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai $Tolerance \geq 0,10$ atau nilai $VIF \leq 10$ maka di indikasikan bahwa model regresi tidak memiliki gejala multikolonieritas.

2. Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heterokedasitas sehingga model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009).

4.1.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstand ardized Coeffien ts	Standa rdized Coeffie nts	T hitung	Sig.	Keterangan
	(B)	Beta			
(Cost ant)	5,370		3,701	0,000	
X1	0,401	0,513	4,547	0,000	Signifikan
X2	0,264	0,193	1,792	0,077	Tidak Signifikan
X3	0,049	-0,047	-,397	0,692	Tidak Signifikan

Sumber Data : Data Diolah, 2017

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan variabel bebasnya adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. Model regresi berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

$$Y = 5,370 + 0,401 X_1 + 0,264 X_2 + 0,049 X_3 + \epsilon_i$$

(sig. 0,000) (sig. 0,077) (sig. 0,692)

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- α = Konstanta Persamaan Regresi
- β = Koefisien Regresi
- X1 = Kompensasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Motivasi
- ϵ_i = Error

4.2 Hasil Uji Hipotesis

4.2.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian Hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan cara membandingkan nilai F hitung hasil analisis regresi pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji F / Serempak

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,256	3	16,085	9,086	0,000 ^(a)
	Residual	125,691	71	1,770		
	Total	173,947	74			

Sumber Data: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 nilai F sebesar 9,086 dan tingkat signifikansi sebesar $F(0,000) < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4.3.2 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Untuk dapat mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) digunakan nilai *Adjusted R²* Koefisien dari determinasi digunakan untuk menghitung besarnya suatu pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis tersebut yang terlihat pada tabel 4.11 diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,247.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,527 ^(a)	0,277	0,247

Sumber Data, Data Diolah, 2017

4.3.3 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan, serta untuk melihat apakah variabel bebas sangat berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji t test / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	X1	0,401	0,088	0,513	4,547	0,000
	X2	0,264	0,148	0,193	1,792	0,077
	X3	-0,049	0,123	-0,047	-0,397	0,692

Sumber Data : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa hasil analisis regresi diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Kompensasi) memiliki nilai t Hitung sebesar 4,547 dengan signifikansi sebesar 0,000. Atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 di tolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai t hitung sebesar 1,792 dengan signifikansi sebesar 0,077. Atau $\text{sig } t > 5\%$ ($0,077 > 0,05$),

maka H_0 di terima dan H_1 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan hal itu dikarenakan jika lingkungan kerja perusahaan kurang baik maka kepuasan kerja pada setiap karyawan akan mengalami penurunan.

3. Variabel X_2 (Motivasi) memiliki nilai t hitung sebesar -0,397 dengan signifikansi sebesar 0,692. Atau $\text{sig } t > 5\%$ ($-0,397 > 0,5$), maka H_0 di terima dan H_1 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel penelitian ini melihat dari lingkungan kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja sehingga karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Kompensasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain motivasi tidak mendukung kepuasan kerja karyawan pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang.

5.2 Keterbatasan

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuisioner, tanpa melakukan wawancara maupun terlibat secara langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan badan pertanahan nasional kabupaten malang.

5.3 Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan berbagai saran berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara maupun terlibat secara langsung dalam aktivitas instansi.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah variabel seperti karakteristik budaya organisasi, stress kerja, manajemen konflik sehingga tidak hanya kompensasi, lingkungan kerja, motivasi saja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak obyek penelitian pada seluruh kantor ataupun instansi terkait agar diperoleh kondisi hasil kerja yang benar-benar representatif.

Daftar Pustaka:

Ahyari, Agus. 1994. Manajemen Produksi dan pengendalian Produksi. Edisi ke tiga BPEF Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Assauri Sofyan. 1993. Manajemen Produksi. Penerbit Erlangga Jakarta.

Daft, Marcic. 2007. Manajemen: The New Workplace. Edisi Berilustrasi. Thomson South Western

Hasibuan, Malayu (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisis revisi. Penerbit Bumi Askara Bandung.

Kartono, Kartini. 2002. Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan industri. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2005. “Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia”. Cetakan pertama. Bandung. PT Rafika Aditama.

McClelland (dalam Ivancevich, dkk (2008: 154) “menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan”.

Moorhead. Griffin (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia & Organisasi. Edisi 9.

Nawawi. Hadari (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi UGM Gajah Mada University Press.

Robbins & Judge (2016). Perilaku Organisasi Organisasi behavior. Edisi 16. Salemba Empat

Robbins. S. P (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia

Supardi (2003). Kinerja Karyawan. Ghalia Jakarta.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Umar & Husein (1999). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi refisi. PT.Gramedia Pustaka Utama.1999

Zimmerer. 1996. Entrepreneurship and the New Venture Formation. New Jersey:Prentice Hall International Inc.;