

## Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima

Sri Rahayu, Siti Nurmayanti, dan Sri Tatminingsih

Program Pasca Sarjana UPBJJ Universitas Terbuka Mataram  
Jl. Neuningan No. 42, Mandalika, Mataram, 83236, Indonesia

### Info Artikel

#### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

#### Keywords:

Work Environment, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction.

#### Korespondensi Penulis:

Sri Rahayu

Email:

[srigitorahayu@gmail.com](mailto:srigitorahayu@gmail.com)



### Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima berjumlah 74 orang pegawai negeri sipil. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sensus berjumlah 74 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini disarankan untuk tetap menjaga kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, kemudian lebih memperhatikan secara optimal motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kepuasan kerjanya dan untuk tetap memperhatikan sistem kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial untuk kesejahteraan pegawai.

### Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation and compensation on job satisfaction at the Bima City Regional Financial and Asset Management Agency. This study uses a quantitative approach. The study population was all employees of the Bima City Regional Financial and Asset Management Agency totaling 74 civil servants. The research sample was determined by the census method of 74 respondents. The results showed that there was an influence between work environment on job satisfaction, while work motivation did not affect job satisfaction and compensation affected job satisfaction. This research is suggested to keep maintaining a comfortable and conducive working environment, then pay more attention to employee work motivation optimally in order to increase job satisfaction and to pay attention to the compensation system, both financial compensation and non-financial compensation for employee welfare.

## 1. Pendahuluan

Pemerintahan melalui organisasi birokrasi, memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat dengan melaksanakan fungsi pelayanan. Unsur sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat perlu mendapat perhatian pemerintah manakala SDM menjadi satu aset besar dalam rangka terselenggaranya layanan publik. Oleh karenanya, tuntutan bagi organisasi birokrasi untuk dapat/mampu membuat seluruh pegawainya mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang tercermin pada sikap akan pekerjaannya. Kondisi psikis ini di pengaruhi oleh baik factor *internal* maupun *eksternal*. Kepuasan terhadap pekerjaan yakni sikap positif yang tercermin pada diri seseorang, dan bersifat sangat individual, karena tingkat kepuasan yang berbeda pada setiap diri individu di dorong oleh sistem nilai yang berlaku padanya (Iilgen & Hollenback, 1977; Fauzia & Harefa, 2016; Koedel, Li, Springer, & Tan, 2017; Da Silva, Firdiansjah, & Triatmanto, 2019); dan Gani, 2020). Robbins (2015) menyatakan "kepuasan di dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan menjadi hasil evaluasi karakteristik individual sebagai luapan perasaan positifnya". Kuswadi (2014) mempertegas, yakni "Tolak ukur kepuasan pegawai terlihat sampai sejauhmana perusahaan mampu memenuhi harapan pegawainya, baik berkenaan aspek dalam pekerjaan maupun jabatan". Motivasi dalam bekerja yang cenderung rendah merupakan suatu ciri pegawai yang tidak puas, dan biasanya tampak malas, kurang bersemangat, ataupun melakukan kesalahan.

Perusahaan ataupun birokrasi pemerintah perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kondisi kepuasan kerja pegawai, Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor dalam kepuasan bekerja, dalam rangka untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, misalnya saja terkait lingkungan kerja. Perusahaan/organisasi birokratik dalam pengelolaan SDMnya, perlu memperhatikan kenyamanan dan keamanan kondisi lingkungan ker-

ja, karena psikologi pekerja bergantung pada dampak dari keamanan maupun kenyamanan lingkungan kerja. Sedarmayanti (2010) menginterpretasikan "faktor-faktor secara fisik maupun *non* fisik pada organisasi yang berada diluar manusia merupakan lingkungan kerja". Apabila manusia berada pada pelaksanaan kegiatan dengan keamanan, kenyamanan, sehat serta optimal, maka dapat dipersamakan berada pada lingkungan bekerja dengan kondisi baik.

Motivasi kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian. Motivasi didasari keinginan didalam diri individu dan biasanya dalam rangka pencapaian tujuan dicirikan sebagai motivasi. Manullang (2011) menginterpretasikan "Adapun motif dasar bekerjanya individu pada setiap aspek kegiatan disebut motivasi, ini menjadi alasan individu berhenti berbuat/bekerja karena tanpa adanya motivasi, dukungan siapapun menjadi sangat penting demi adanya motivasi bekerja".

Kompensasi yang diberikan perusahaan harus rasional serta adil dalam rangka peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang dirasa tidak relevan/memadai berdampak pada cenderung menurunnya kepuasan kerja pegawai. Sjafrri (2009) menyatakan "Kompensasi yang relevan dan memadai, mendorong pencapaian tujuan untuk memelihara, menjaga serta pengembangan karyawan dengan optimum. Kepuasan dalam bekerja pegawai akan tumbuh sejalan atas kesesuaian kompensasi yang diterimanya. Tingginya kepuasan kerja pegawai, terapresiasi pada aktivitas sehari-hari pegawai dalam bekerja, serta menjadi ciri pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi".

Badan Pengelolaan dan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima, sebagai pelaksana fungsi dibidang keuangan daerah dalam rangka menunjang urusan pemerintahan daerah berupaya memperhatikan aspek kebutuhan pegawai bekerja termasuk pemenuhan kepuasan kerja pegawai. Prariset dilakukan peneliti menggunakan wawancara dengan beberapa pegawai BPKAD Kota Bima dengan

pertanyaan seputar kondisi kepuasan bekerjanya pegawai. Ternyata, hasil menunjukkan kondisi kepuasan kerja pegawai lingkup BPKAD Kota Bima tergolong rendah, tingkat keterlambatan pegawai pun menjadi tolak ukur.

Indikasi keterlambatan pegawai dilingkup BPKAD Kota Bima menunjukkan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini terlihat ketidakhadiran pegawai ketika apel pagi, selain itu tanpa adanya izin terlebih dahulu. Kemudian wawancara terdahulu oleh peneliti terhadap beberapa pegawai pada BPKAD Kota Bima, juga diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja, motivasi kerja serta kompensasi.

Lingkungan kerja di BPKAD masih kurang memadai. Hal ini terlihat dari penataan ruangan kantor seperti, masih sempit/tidak terlalu besarnya ukuran ruangan, yaitu sebesar 3x3 meter yang hanya bisa diisi tiga meja dengan jarak sekitar  $\pm 20$  cm, selain itu penataan dokumen-dokumen arsip di sudut ruangan. Pencahayaan ruangan yang minim, sehingga mempengaruhi penglihatan pegawai. Ventilasi kurang bagus berdampak pada suhu diruangan kerja kurang/tidak sejuk bahkan pengap. Peralatan yang masih terbatas, sehingga harus digunakan secara bersama-sama, seperti printer dengan penggunaan secara bergantian, lalu tumpukan dokumen di sekitar meja kerja, suara bising oleh mesin printer, yang kesemuanya itu mengganggu konsentrasi bekerjanya pegawai. Memadainya lingkungan kerja pegawai akan memberi kemudahan serta membantu penyelesaian pekerjaan. Secara langsung kondisi tersebut memberi kepuasan kerja pegawai yang baik.

Adapun faktor yang turut berperan dalam kepuasan kerja pegawai khususnya BPKAD Kota Bima yakni motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi kerja rendah terlihat belum adanya inisiatif, dimana pelaksanaan tugas kerja hanya berdasar perintah atasan, kemudian terdapat pola kerja rutin yang berdampak kejenuhan/kebosanan pegawai. Perilaku demikian menampakkan dorongan kerja yang rendah, lambat laun kondisi ini tidak bagus untuk pencapaian tujuan bagi organ-

isasi. Mengingat pentingnya peran pegawai dilingkup birokrasi, maka perlu perhatian serius terhadap tugas pekerjaan pegawai. Keberadaan motivasi kerja pegawai yang tinggi, akan berdampak lebih giatnya pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi kerja pegawai yang rendah, berdampak menurunkan semangat bekerja pegawai, kesulitan penyelesaian pekerjaan, bahkan mudah untuk menyerah.

Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yakni kompensasi. Di BPKAD Kota Bima, pelaksanaan kompensasinya masih terdapat kekurangan, misalnya pada honor kegiatan lembur. Kegiatan lembur pada BPKAD Kota Bima merupakan rutinitas setiap akhir bulan, terlebih lagi saat tutup tahun atau menjelang akhir tahun. Semua pegawai wajib ikut kegiatan lembur. Namun, karena porsi pekerjaan yang berbeda-beda menimbulkan kesenjangan, terlebih lagi saat pembagian honor yang dirasa belum sepadan. Pegawai merasa yang lebih banyak jam kerja lembur dapat honorinya sama dengan yang waktunya relatif singkat. Selain itu juga permasalahan terkait perbedaan besar kecilnya kebutuhan para pegawai yang memunculkan perasaan akan tetap kurangnya kompensasi yang diterima.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh, (2015); Hatang, Mattalatta, & Harifuddin (2016); Yudianto & Aryani (2018); Husni, Said, & Faisal (2018); Stanley & Ie (2019); dan Prawira (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kontradiktif dengan hasil penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012) dan Riansari & Sudiro, Achmad (2012) yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi, hal ini sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Robiyanti, Agung, & Firdaus (2015); Agung, Kuraesin, & Marlina (2017); Muhlis, Soepeno, & Rinda (2018), dan Cahya, Firdaus, & Rinda, (2019).

Hasil penelitian Raziq & Maulabakhsh, (2015); Hatang *et al.*, (2016); Husni *et al.*, (2018) dan Suifan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda dengan penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terkait kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: Penelitian dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh, (2015); Hatang *et al.*, (2016); Husni *et al.*, (2018) dan Suifan (2019) dengan hasil menunjukkan kompensasi memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kontradiktif pada beberapa penelitian, seperti penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012) dan Riansari & Sudiro, Achmad (2012) yang menunjukkan kompensasi tidak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Topik ini menarik mengingat pegawai dengan perannya sebagai perencana, pelaksana suatu rancangan kebijakan terkhusus pembangunan lingkup daerah, kemudian sumbangsih perbaikan pola pikir yang terapresiasi dalam rangka peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas, yaitu untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima sebanyak 74 orang. Teknik sampling digunakan sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan seluruh PNS dilingkup Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima dengan jumlah 74 orang.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan varia-

bel terikat kepuasan kerja. Teknik analisis data digunakan regresi berganda. Pengujian dilakukan untuk uji model (*goodnes fit of model*) dan uji secara *partial*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Berdasarkan hasil uji normalitas data, data menunjukkan berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan data memenuhi asumsi klasik, yaitu tidak terjadi hetereskedasitas dan multikolinieritas. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan model yang digunakan *fit*. Hal ini ditunjukkan dari uji *goodness fit of model* dengan nilai probabilitas F sebesar 0,000 (Tabel 1). Sehingga model dapat digunakan untuk melakukan analisis selanjutnya. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (tabel 1).

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi

	Koefisien	Prob.
(Constant)	0,468	
Lingkungan kerja	1,381	0,000
Motivasi Kerja	0,174	0,627
Kompensasi	0,631	0,020
F hitung	63,556	
F sig	0,000	
R <sup>2</sup>	0,731	
R <sup>2</sup> Adj	0,720	

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Ba-

dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja karyawan akan berdampak positif pada rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Persepsi karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima terkait dengan lingkungan kerja mengkatagorikan nyaman. Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima merasa cukup nyaman dengan kondisi lingkungan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, akan berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga kepuasan karyawan cenderung meningkat.

Menurut Nitisemito (2010:184), bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian. Pernyataan ini dipertegas oleh Sedarmayanti (2010) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhwanudin Hatang, Mattalatta, dan Harifuddin (2016), Parimita *et al.*, (2018), Husni *et al.*, (2018), Yudianto dan Aryani (2018), Raziq dan Maulabakhsh (2015) dan Taghrid Suifan (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan motivasi kerja tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Artinya, walaupun semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Hal ini berarti bahwa tingginya motivasi kerja pegawai tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima. Tingginya motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima tidak menjamin bagi mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti pola kerja yang rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012), dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Berdasarkan temuan data dilapangan dimana pada hasil analisis deskriptif rata-rata jawaban responden dalam menilai motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima, termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya para pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima, akan tetapi kondisi ini tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya. Keadaan ini dipengaruhi oleh adanya faktor lain seperti pola kerja yang rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Robiyanti, Agung, & Firdaus (2015); Raziq & Maulabakhsh, (2015); Hatang *et al.*, (2016); Agung, Kuraesin, & Marlina (2017); Muhlis, Soepeno, & Rinda (2018), Husni *et al.*, (2018) dan Suifan (2019) dan Cahya, Firdaus, & Rinda, (2019). Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012), dimana motivasi

kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja sebagai keseluruhan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Penjelasan ini tidak menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, melainkan lebih menjelaskan dorongan yang memotivasi untuk bekerja dalam rangka untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Bawoleh, Pangemanan, & Tielung, 2015).

#### **Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan akan berdampak pada kesejahteraan karyawan. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhwanudin Hatang, Mattalatta, dan Harifuddin (2016), Parimita *et al.*, (2018), Husni *et al.*, (2018), Yudianto dan Aryani (2018) dan Bawoleh *et al.*, (2015).

Persepsi responden terkait dengan kompensasi menunjukkan kompensasi yang diterima pegawai adalah layak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem kompensasi dianggap layak dan sesuai dengan harapan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima.

Kompensasi yang diberikan secara benar dan teratur maka komitmen pegawai untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Kompensasi yang sesuai dan teratur dapat menarik karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kepuasan kerja (Gomes & Carsado, 2013).

#### **4. Simpulan dan Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan juga semakin meningkat kompensasi yang diberikan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini terbatas pada pegawai BPKAD, dimana responden tidak dibedakan pada strata atau eselonisasi. Karakteristik pegawai BPKAD yang sebagian merupakan PNS, tentunya berbeda dengan karyawan pada perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan melakukan pengelompokan responden menurut eselon pegawai.

#### **Daftar Pustaka**

- Agung, S., Kuraesin, E., & Marlina, N. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batara Indah. *Inovator*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.32832/inovator.v6i2.1043>
- Bawoleh, V. S., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2015). The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(3), 472-481.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48-60.

- Da Silva, Y. O., Firdiansjah, A., & Triatmanto, B. (2019). Work Satisfaction as a Mediation Tool of Organizational Culture Towards Employees' Performance. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 5(3), 110-115. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2019.33113>
- Dhermawan, A. A., 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. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Fauzia, A., & Harefa. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bima. *Jurnal Niagawan*, 7(1), 30-36.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Jurnal*, 1(2), 12-22.
- Gomes, F., & Carsado. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hatang, A. M. I., Mattalatta, & Harifuddin. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Husni, Said, M., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88-98.
- Iilgen, D. R., & Hollenback, J. H. (1977). The Role of Job Satisfaction in Absence Behavior. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 19, 148-161.
- Koedel, C., Li, J., Springer, M. G., & Tan, L. (2017). The Impact of Performance Ratings on Job Satisfaction for Public School Teachers. *American Educational Research Journal*, 54(2), 241-278. <https://doi.org/10.3102/0002831216687531>
- Muhlis, M., Soepeno, & Rinda, T. K. R. R. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 44-56. Retrieved from <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indra Prawira. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717-725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Riansari, T., & Sudiro, Achmad, R. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Robiyanti, F., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah Bogor. *Jurnal Ilmiah Inovator*, (Maret).
- Stanley, & Ie, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. XYZ Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 578-584. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suifan, T. S. (2019). the Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456-466.

<https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>

Yudianto, S., & Aryani, D. N. (2018). The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable A Study at Secretariate of Pasuruan Regency. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development, Volume-2(Issue-5)*, 2194–2201.

<https://doi.org/10.31142/ijtsrd18252>