



Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Wisudani Rahmaningtyas✉, Putri Restyananda Widagdo

DOI: 10.15294/eeaj.v9i3.41554

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Sejarah Artikel

Diterima: 14 Desember 2019
Disetujui: 10 Agustus 2020
Dipublikasikan:
30 Oktober 2020

Keywords

*Compensation; Job Satisfaction;
Physical Work Environment;
Work Motivation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengambilan data yang yaitu observasi, wawancara, angket atau kuesioner, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 17,120 + 0,109 X_1 + 0,080 X_2 + 0,101 X_3 + e$. Hasil uji secara simultan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 54,8%. Uji parsial menghasilkan pengaruh variabel kompensasi sebesar 9,30%, motivasi kerja sebesar 5,33%, dan lingkungan kerja fisik sebesar 5,06%. Pengaruh parsial terbesar merupakan variabel kompensasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work motivation, and physical work environment on the job satisfaction in the Regional Financial Management Agency at Klaten Regency, simultaneously or partially. The population of this study was employees at the Regional Financial Management Agency at Klaten Regency during the research. The sampling technique is technique surfeit-ed sampling. Data collection methods were observation, documentation, interviews, and questionnaires. The results of this study showed multiple linear regression with equation $Y = 17,120 + 0,109 X_1 + 0,080 X_2 + 0,101 X_3 + e$. Simultaneous test showed a positive and significant influence between compensation variables, work motivation, and physical work environment on job satisfaction in the Regional Financial Management Agency at Klaten Regency at 54,8%. The partial test showed that there was an influence on compensation variables at 9,30%, work motivation at 5,33%, and physical work environment by 5,06%. The most influence variabel was the compensation. The conclusion in this study is that there is a positive and significant simultaneously or partially compensation, work motivation, and physical work environment on job satisfaction.

How to Cite

Rahmaningtyas, Wisudani & Widagdo, Putri Restyananda. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 679-689.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat Korespondensi:
Gedung L2 Lantai 1 FE UNNES
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
Email: wisudani.rahmaningtyas@mail.unnes.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2016:244) "sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu". Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut tentunya memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang berpengaruh terhadap sikap atas pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja.

Kunartinah (2012:159) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh Utomo (2010:83) bahwa semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan puas sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Rasa atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas

itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sehingga seorang yang terpenuhi kebutuhannya mereka akan merasa puas, jika tidak terpenuhi mereka akan kecewa dan menimbulkan rasa tidak puas pada dirinya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap individu pegawai tidak mungkin tidak memiliki kebutuhan, seperti kebutuhan rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan lain-lain. Apabila kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka individu tersebut akan merasa puas. Tetapi sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka pegawai akan kecewa.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2001:239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu masalah yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik (Hasibuan 2009:117). Upah yang sesuai dipandang dapat memotivasi pegawai akan tetap bekerja secara profesional dalam menjalankan tugasnya.

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2014:416) ada penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang merupakan harapan bagi setiap karyawan, yang diartikan bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi terjadi apabila karyawan memiliki motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Widodo (2015: 187) mengemukakan bahwa:

"Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong

perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang didapatkan mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan.”

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan indikator: penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan kerja, dan kebersihan (Sedarmayanti, 2009). Anas (2013:3) menyatakan bahwa jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, maka karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat untuk melakukannya. Tetapi, jika mereka terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka akan menganggap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai tekanan bagi mereka. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar pegawai dalam bekerja dapat merasa puas senang dalam melakukan pekerjaannya.

Observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 18-24 Januari 2019 di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Peneliti melakukan wawancara, pengamatan dan penyebaran angket. Berdasarkan hasil observasi, peneliti melakukan penyebaran angket studi pendahuluan yang diberikan kepada 30 pegawai pada tanggal 18-24 Januari 2019 guna mengetahui secara mendalam tingkat kepuasan kerja pegawai. Peneliti menggunakan skala Likert 4 jenjang. Skala pengukuran dengan tipe ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Alasan peneliti menggunakan skala Likert 4 jenjang karena ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan. Maka, dari penyebaran angket studi pendahuluan tersebut diperoleh Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Dilihat pada indikator psikologi dengan presentase 36% kurang setuju menunjukkan pegawai memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Banyak pegawai yang merasa pekerjaan yang mereka hadapi tidak menyenangkan, hal ini dapat diketahui karena presentase sebesar 50% pegawai memilih kurang setuju.

Tabel hasil kuesioner saat observasi awal, indikator sosial pada pegawai masih rendah dilihat dari tingginya presentase. Ditunjukkan pada pernyataan “pegawasan dari atasan merupakan hal yang menyenangkan” dengan presentase sebesar 70% pegawai memilih kurang setuju. Presentase sebesar 46,7% pegawai memilih kurang setuju menunjukkan kurangnya hubungan yang harmonis antar pegawai. Sesama pegawai tidak menyukai teman kerja di lingkungannya saat ini, hal ini ditunjukkan dengan presentase 40% pegawai memilih sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial pegawai masih kurang.

Pada indikator fisik, sesuai dengan tabel hasil kuesioner saat observasi awal menunjukkan tingginya presentasi. Sehingga fisik pegawai maupun kantor dapat dikatakan masih kurang. Dilihat dari usia pegawai yang semakin bertambah mengurangi rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka hadapi, ditunjukkan dengan presentasi sebesar 56,7% pegawai memilih tidak setuju. 66,7% pegawai memilih kurang setuju pada pernyataan “lingkungan tempat saya bekerja terasa nyaman”, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja bagi pegawai saat ini terasa kurang nyaman. Fasilitas yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, hal ini ditunjukkan dengan presentase sebesar 46,7% pegawai memilih kurang setuju.

Selanjutnya pada indikator finansial dengan hasil presentasi yang tinggi berdasarkan tabel hasil kuesioner. Ditunjukkan dengan kurangnya gaji dan tunjangan yang didapat pegawai, dengan presentase sebesar 50% pe-

Tabel 1. Data Hasil Angket Penelitian Pendahuluan Kualitas Pelayanan

No	Pertanyaan	Frekuensi (orang)			
		TS	KS	S	SS
Psikologik					
1	Saya menerima tanggung jawab dengan senang hati.	20%	36,7%	23,3%	20%
2	Saya menganggap pekerjaan yang saya hadapi sebagai sesuatu yang menyenangkan.	0%	50%	43,3%	6,7%
Sosial					
3	Pengawasan dari atasan merupakan hal yang menyenangkan bagi saya.	0%	70%	30%	0%
4	Ketentraman kerja disebabkan hubungan yang harmonis antar pegawai di kantor.	0%	46,7%	40%	13,3%
5	Saya tidak menyukai teman-teman yang bekerjasama dengan saya sekarang ini.	13,3%	13,3%	33,3%	40%
Fisik					
6	Kepuasan kerja selalu meningkat seiring bertambahnya usia saya.	56,7%	40%	3,33%	0%
7	Lingkungan tempat saya bekerja terasa nyaman.	23,3%	66,7%	10%	0%
8	Fasilitas yang saya terima sesuai kebutuhan pekerjaan saya.	10%	46,7%	43,3%	0%
Finansial					
9	Penghasilan yang saya peroleh dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.	36,7%	50%	13,3%	0%
10	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.	13,3%	40%	36,7%	10%
11	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan ketentuan kantor.	23,3%	76,7%	0%	0%

Sumber : Data primer diolah, 2019

gawai memilih kurang setuju. Gaji yang didapatkan pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, hal ini ditunjukkan dengan presentase sebesar 40% pegawai memilih kurang setuju. Jatah cuti yang didapat pegawai tidak sesuai dengan ketentuan kantor, dibuktikan dengan presentase sebesar 76,7% pegawai memilih kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan rendahnya finansial yang didapat pegawai.

Selain penyebaran angket studi pendahuluan, peneliti juga melakukan wawancara dengan pegawai. Hasil wawancara dengan Bapak Eri pada tanggal 23 Januari 2019, beliau

menyatakan bahwa, “Kalau saya mampu ya saya kerjakan mbak. Jadi kadang bukan saya yang mengerjakannya. Jadi tidak sesuai prosedur mbak karena saya kurang paham, biasanya nyuruh junior yang masih muda-muda kan masih semangat”. Pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa masih rendahnya tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai dengan pekerjaan yang diterima. Pendapat serupa juga disampaikan Pak Anang saat wawancara yang dilakukakan pada tanggal 18 Januari 2019, beliau juga menyampaikan bahwa, “tergantung pekerjaan yang dilakukan mbak, misal pekerjaan itu sulit belum tentu sesuai

dengan prosedur”. Sesuai pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai masih rendah, karena masih adanya pelimpahan pekerjaan oleh senior untuk junior, dan juga masih terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai prosedur yang berlaku.

Wawancara dengan Ibu Yani yang dilakukan pada tanggal 21 Januari 2019 juga mengungkapkan masalah lain, beliau menyatakan bahwa “kerjaan setiap hari numpuk, pulangny sampai maghrib terus itu saja kerjaan belum beres”. Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten mendapatkan beban kerja yang tinggi. Pernyataan senada juga disampaikan oleh Ibu Deni pada wawancara tanggal 23 Januari 2019 yang menyatakan bahwa, “masih terlambat masuk kantor, dan hanya mendapat teguran saja”. Bapak Aris menyampaikan bahwa, “pegawai masih mendapatkan beban kerja yang tinggi, sehingga sering pulang telat dari jam pulang seharusnya.” Dari pendapat tersebut menunjukkan pegawai masih mendapat beban kerja tinggi, sehingga pegawai sering mengalami lembur.

Berdasarkan hasil observasi dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Klaten”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten dengan sampel sebanyak 113 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Non Probability sampling. Teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh. Variabel yang diukur dalam

penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dengan indikator menurut Simamora (2006:445) yaitu: (1) Gaji; (2) Insentif; (3) Tunjangan; dan (4) Fasilitas. Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan indikator menurut Maslow dalam Suparyadi (2015:420) yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis; (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan penghargaan; dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan indikator menurut Gie (2009:210) yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; dan (4) Suara. Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan indikator menurut As’ad (2008:115), yaitu: (1) Psikologi; (2) Sosial; (3) Fisik; dan (4) Finansial. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan observasi.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket kepada 30 responden yang kemudian dihitung dengan bantuan program IBM SPSS 23.0 for windows. Dihasilkan data bahwa variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 sedangkan X3 memiliki 1 item yang tidak valid. Semua variabel memenuhi asumsi reliabilitas dikarenakan memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.07. Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Metode analisis data yang digunakan dan penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Serta dengan uji hipotesis menggunakan uji simultan (uji f), uji parsial (uji t), uji koefisien determinasi simultan (R^2) dan uji koefisien determinasi parsial (r^2). Analisis regresi linier berganda dan juga analisis deskriptif presentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase dengan hasil yaitu variabel ke-

Tabel 2. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Keterangan	
		Validitas Sig < 0,05	Reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,70
1	Kompensasi	Valid	0,928
2	Motivasi Kerja	Valid	0,952
3	Lingkungan Kerja Fisik	Valid	0,916
4	Kepuasan Kerja	Valid	0,725

Sumber: Data primer diolah, 2019

puasan kerja sebesar 56,6% dengan kriteria sedang, variabel kompensasi sebesar 66,1% dengan kriteria sedang, variabel motivasi kerja sebesar 66,4% dengan kriteria sedang, dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 62,9% dengan kriteria sedang. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan hasil yang menunjukkan besaran nilai K-S adalah 0,063 dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 5\%$ ($\alpha = 0,05$). Dalam hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model pada penelitian ini dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai untuk seluruh variabel independen tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID atau dengan uji glejser. Hasil uji *scatterplot* menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak ada pola yang jelas, dan menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil Uji Glejser menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan juga lingkungan kerja fisik memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Jadi

dapat disimpulkan dalam model regresi pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan juga lingkungan kerja fisik tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji linearitas menggunakan tabel ANOVA dengan IBM SPSS Statistics 23.0 untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki hubungan linear atau tidak. Jika nilai sig. $< 0,05$ = ada hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan Y. Jika nilai sig $> 0,05$ = tidak terdapat hubungan linear antara X dan Y. Berdasarkan hasil uji linearitas pada setiap variabel diperoleh nilai signifikansi dibawah 0,05 yang berarti memenuhi asumsi linearitas. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis atas variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Persamaan regresi tersaji dalam Tabel 3.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan yaitu $Y = 17,120 + 0,109 X_1 + 0,080 X_2 + 0,101 X_3 + e$. Konstanta sebesar 17,120 dengan koefisien kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) bernilai konstan atau tetap, maka diperoleh nilai kepuasan kerja sebesar 17,120. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,109 artinya jika variabel kompensasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 point sedangkan variabel motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) adalah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,109. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, semakin

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.120	.883		19.390	.000
Kompensasi	.109	.033	.327	3.344	.001
Motivasi Kerja	.080	.032	.250	2.474	.015
Lingkungan Kerja Fisik	.101	.042	.252	2.411	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

tinggi kompensasi maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,080 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 point sedangkan variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X3) adalah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,080. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif Antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin baik. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,101 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 point sedangkan variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah konstan,

maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,101. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Uji simultan (Uji F) dengan cara membandingkan antara nilai signifikan hitung dengan signifikan $\alpha = 5\%$. Apabila perhitungan signifikan $< \alpha (5\%)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4.

Hasil uji ANOVA atau F test pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh antara koefisien kompensasi, motivasi kerja,

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.094	3	131.031	46.233	.000 ^b
	Residual	308.924	109	2.834		
	Total	702.018	112			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji keakuratan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu: kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Pengujian parsial ini menggunakan uji t dengan kaidah H1 diterima apabila $p \text{ value} < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik) dilihat dari tabel *Coefficients* kolom t pada Tabel 5.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan Tabel 5 *Coefficients* menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 3,344$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak, yang berarti menerima pernyataan, “kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Pengaruh

motivasi kerja berdasarkan Tabel 5 *Coefficients* menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 2,474$ dengan taraf signifikansi $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak, yang berarti menerima pernyataan, “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.” Pengaruh lingkungan kerja fisik berdasarkan Tabel 5 *Coefficients* menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 2,411$ dengan taraf signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak, yang berarti menerima pernyataan, “lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.” Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinansi dapat dilihat pada Tabel 6.

Besarnya pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.120	.883		19.390	.000
Kompensasi	.109	.033	.327	3.344	.001
Motivasi Kerja	.080	.032	.250	2.474	.015
Lingkungan Kerja Fisik	.101	.042	.252	2.411	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.548	1.683

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keuangan Daerah Kabupaten Klaten secara simultan dapat diketahui dari *Adjusted R Square*. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 6 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,548 yang artinya kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 54,8% dan sisanya ($100\% - 54,8\% = 45,2\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang di luar model regresi dalam penelitian ini.

Besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial diketahui melalui koefisien determinasi parsial (r^2). Nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dapat dilihat pada Tabel 7.

Hasil analisis pada tabel diatas besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $(0,305)^2 \times 100\% = 9,30\%$. Sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $(0,231)^2 \times 100\% = 5,33\%$. Sedangkan sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $(0,225)^2 \times 100\% = 5,06\%$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2), variabel kompensasi mempunyai kontribusi paling besar dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel

bebas lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 54,8%; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 9,30%; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 5,33%; dan (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 5,06%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Disarankan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten untuk mengganti fasilitas berupa almari yang sudah tidak layak digunakan dengan yang

Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	17.120	.883		19.390	.000					
Kompensasi	.109	.033	.327	3.344	.001	.684	.305	.212	.421	2.375
1 Motivasi Kerja	.080	.032	.250	2.474	.015	.666	.231	.157	.394	2.535
Lingkungan Kerja Fisik	.101	.042	.252	2.411	.018	.673	.225	.153	.370	2.701

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

baru agar dapat dimanfaatkan dengan baik; (2) Disarankan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten untuk memperhatikan kembali hak cuti pegawai agar memotivasi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal; dan (3) Disarankan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten untuk memperbaiki ruangan kerja yang masih gelap supaya mendapatkan cahaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu perkenankan penulis mengucapkan terimakasih kepada: (1) Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang, (2) Drs Heri Yanto, MBA., Ph. D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, (3) Ahmad Nurkhin, S. Pd. M. Si., selaku Kepala Jurusan Pendidikan Ekonomi, (4) Wisudani Rahmaningtyas, S. Pd., M. Pd., yang telah memberikan arahan dan inspirasi untuk menyelesaikan skripsi, (5) Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Unnes, khususnya dosen Pendidikan Ekonomi. Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Klaten, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, (6) Bapak, Ibu, dan adik keluarga besar serta semua saudara saya yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya, (7) Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis. Semoga bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang melimpah dari Allah SWT. Skripsi ini jauh dari kata sempurna dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Akhwanul & Ihda Tamini 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 4(2). 59-68.
- Anyim. C. F & Chidi. O.C. 2012. Motivation and Employee's Performance in The Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. 3(1). 31-40.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, Johan Arifin. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Glora Karya Makmur Di Bawen Kabupaten Semarang. *Artikel*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- As'ad, Moh. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Bwire, et.al. 2014. Employee Motivation, Job Satisfaction and Organizational Performance in Uganda's Oil Sub-Sector. *Journal Management And Business Studies* Vol. 3(7) pp 315-324. Uganda: Cavendish University.
- Dwi, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 40(1). Malang: Universitas Brawijaya.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Fatimah, Siti. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal* 3(1). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunartinah, Agus Dwi Nugroho. 2012. Analisis pengaruh kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19, No. 2 Hal. 153 – 169.
- Munawaroh, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Manajemen* Vol 1(2). Pekanbaru: Universitas Riau.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Purnamasari, Rizqa dan Palupiningdyah. 2017. Pengaruh Person-Organization Fit dan Motivasi Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 6 (1) 2017. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rahmawati. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Ke Enambelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzaid, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pada Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nasupro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Umam, Khaerul. 2014. *Manajemen Perkantoran Referensi untuk Para Akademisi dan Praktisi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wexley, Kenneth N. dan Yukl, Gary A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Translated by Shobaruddin, M. 2003. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.