

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

Ade Mayang Adilah¹, Tamzil Yusuf²

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹204014028@uniba-bpn.ac.id

²tamzilyusuf@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel 83 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS 3 dalam pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and work environment on employee satisfaction of the Public Works and Spatial Planning Office. The sampling technique in this study was purposive sampling with a sample size of 83 employees of the Public Works and Spatial Planning Office. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS 3 in processing data. The results of this study indicate that the motivation variable affects the job satisfaction of employees of the Public Works and Spatial Planning Office. The compensation variable affects the job satisfaction of employees of the Public Works and Spatial Planning Office. Work environment variables affect job satisfaction of employees of the Public Works and Spatial Planning Office.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan dinas pemerintahan yang bergerak dalam bidang pembangunan dan perbaikan sarana umum. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki fungsi dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang pekerjaan umum dan

tata ruang dan memiliki tugas berbagai macam proyek infrastruktur dan berhubungan langsung dengan penyediaan jasa sebagai pelaksana konstruksi pemerintah pusat sendiri telah mengalokasikan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) di bidang infrastruktur khususnya untuk meningkatkan maupun pemeliharaan pembangunan seperti fasilitas umum, fasilitas transportasi, serta melakukan layanan umum (Salakory & Wijaya, 2021).

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam instansi maupun lembaga lainnya karena sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama sehingga maju atau mundurnya suatu instansi atau lembaga lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas (Yuliarti dan Mukhlis, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, seseorang yang merasa puas atas pekerjaan yang ia lakukan akan memiliki kinerja yang baik begitu pula seseorang yang tidak puas akan pekerjaan, dia akan memiliki kinerja yang buruk, sering melanggar peraturan-peraturan kerja, yang memengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang dalam bekerja (Impiyaningsih, 2023). Kepuasan kerja sebagai suatu kondisi dimana seseorang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan dalam bekerja (Dhani dan Surya, 2023).

Motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam melihat kepuasan pegawai atau karyawan karena dengan adanya motivasi dapat memberikan suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan instansi atau lembaga lainnya, apabila motivasi yang menjadi harapan kerja terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, motivasi dapat diukur melalui kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi jika tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan menurunnya motivasi seseorang dalam bekerja (Pasaribu et al. 2023). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dalam perusahaan atau organisasi (Tirtowaluyo dan Turangan, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Santika et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini berbanding terbalik dengan Timotius et al. (2022) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Suatu instansi atau lembaga lainnya memerlukan kompensasi karena merupakan suatu faktor penting dan juga harus dapat perhatian khusus karena dengan pemberian kompensasi yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai atau karyawan sehingga tujuan instansi atau lembaga lainnya dapat tercapai. Kompensasi tidak hanya tentang gaji yang diberikan tetapi fasilitas lain yang mendukung dalam pekerjaan (Antoni et al. 2021). Menurut Suprihatin dan Gunarda (2020) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh lembaga. Penelitian yang dilakukan oleh Antoni et al. (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini berbanding terbalik dengan Saputra (2021) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai atau karyawan jika para pegawai atau karyawan merasa puas dalam bekerja maka dia akan lebih loyal terhadap instansi atau lembaga lainnya, sehingga pegawai atau karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja adalah tempat pegawai atau karyawan melakukan

aktivitasnya yang dapat membawa dampak positif maupun negatif bagi pegawai atau karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menjadi salah satu faktor karyawan atau pegawai mengalami stress dan tidak fokus dalam bekerja (Handoko et al., 2021). Menurut Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai atau karyawan melakukan aktivitas setiap hari dan lingkungan kerja yang aman memberikan rasa aman kepada pegawai atau karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berbanding terbalik dengan Wijaya Novianty Stefhani dan Sutrisna (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Pemaparan sebelumnya menunjukkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menghasilkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian antar peneliti tersebut, maka perlu dilakukan kembali kajian penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan

(Afandi, 2018),Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Sutrisno, 2020) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Motivasi

(Samsudin, 2019) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. (Sunyoto, 2018) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya

Kompensasi

(Afandi, 2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Sedarmayanti, 2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka

Lingkungan Kerja

(Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Sutrisno, 2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

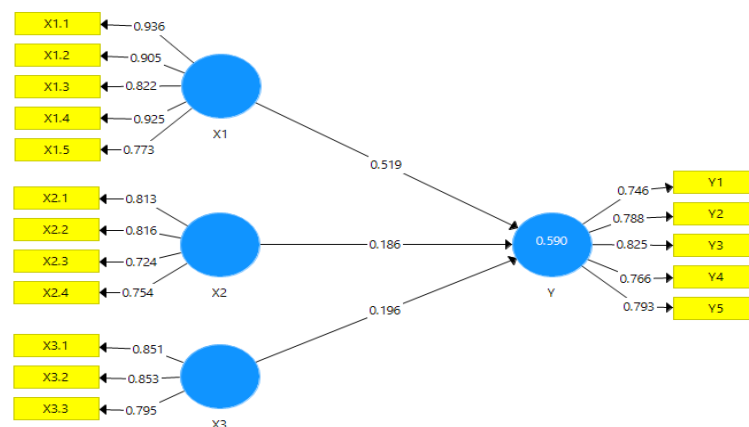
METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian dalam penulisan ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara di Jalan Propinsi km. 09 Nipah-Nipah, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kecamatan Penajam, Provinsi Kalimantan Timur. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* diambil sebanyak 83 pegawai. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka menggunakan pengumpulan data kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan skala likert dengan pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Parsial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengukuran *Outer Model* Konstruk Indikator Refleksi

Uji Validitas



Gambar 1

Loading Factor Model

Selain nilai *loading factor*, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

Tabel 1
 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
X1	0,765
X2	0,605
X3	0,695
Y	0,615

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 1 diatas, nilai AVE Pada masing-masing konstruk diatas 0,50 sehingga konstruk tersebut valid atau memiliki validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Mengukur uji realibilitas suatu konstruk dengan indicator refleksi dapat dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_c). *Composite Reliability* (ρ_c) semua nilainya harus $>0,70$ yang dianggap konsisten.

Tabel 1
Nilai Construct Reliability dan Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0,922	0,928	0,942	0,765
X2	0,785	0,801	0,859	0,605
X3	0,780	0,783	0,872	0,695
Y	0,844	0,853	0,888	0,615

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* bernilai $>0,70$, sehingga konstruk tersebut dianggap konsisten.

2. Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Formatif

Signifikan Nilai Weight

Tabel 3
Nilai Signifikasi Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,519	0,521	0,097	5,328	0,000
X2 -> Y	0,186	0,206	0,078	2,402	0,008
X3 -> Y	0,196	0,183	0,110	1,775	0,038

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 3 menunjukkan nilai signifikasi dari nilai *weight* dengan pengukuran T statistic adalah 1,96 (untuk Tingkat signifikasi 0,05).

Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji variabel manifest dalam blok apakah terdapat multikol antar variabel. Metode yang dapat digunakan untuk menguji ini adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF >10 dinyatakan terdapat multikol antar konstruk.

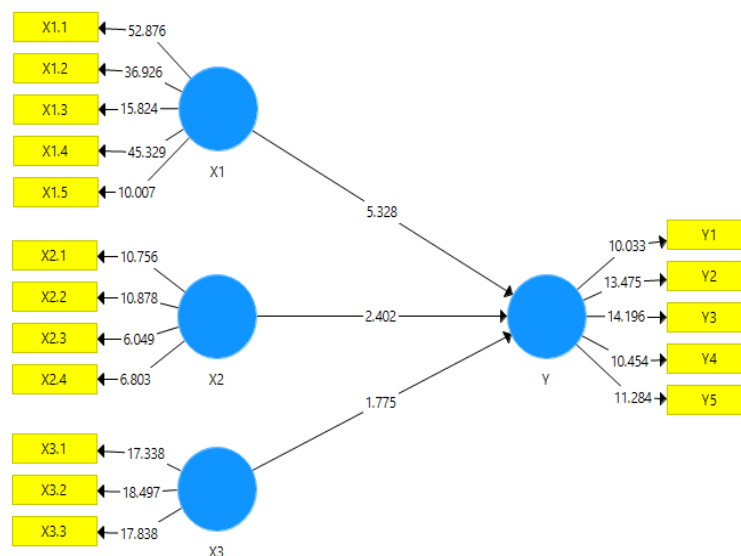
Tabel 4
Nilai Variance Infation Factor (VIF)

	X1	X2	X3	Y
X1				1,793
X2				1,308
X3				1,830
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa tidak multikolenieritas antar konstruk karena nilai VIF <10.

3. Model Pengukuran Struktural (*Inner model*)



Gambar 2
Inner Model

R-square (R^2)

Tabel 5
NILAI R-SQUARE

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Y	0.590	0.574

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,590 atau 59,0% dan nilai R-square adjusted sebesar 0,574 atau 54,4%. Maka nilai R-square adjusted tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 57,4%, sedangkan 42,6 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-square pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F²)

Tabel 6
Nilai Effect Size (F²)

	X1	X2	X3	Y
X1				0.366
X2				0.065
X3				0.051
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan nilai F-square sebesar 0,366, variabel kompensasi memiliki pengaruh medium pada kepuasan kerja dengan nilai F-square 0,065, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-square sebesar 0,051.

Model FIT

Tabel 7
Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.093	0.093
d_ ULS	1.321	1.321
d_ G	0.565	0.565
Chi-Square	251.208	251.208
NFI	0.745	0.745

Sumber: Data Diolah Smart PLS (2024)

Hasil dari tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria nilai SRMR <0,08 yaitu sebesar 0,093 sehingga model dianggap tidak baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,745 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak baik.

Model Persamaan Dasar

Model persamaan dasar dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien parameter motivasi sebesar 0.519, koefisien parameter kompensasi sebesar 0.186 dan koefisien parameter lingkungan kerja sebesar 0.196. Maka model persamaan adalah sebagai berikut:

$$\eta = 0.519X1 + 0.186X2 + 0.196X3 + \epsilon_y$$

Persamaan tersebut memiliki makna yaitu:

- 1). Apabila Motivasi (X1) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.519 dengan asumsi Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tetap.
- 2). Apabila Kompensasi (X2) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.186 dengan asumsi Motivasi (X1) dan Motivasi (X3) tetap.

- 3). Apabila Lingkungan Kerja (X3) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.196 dengan asumsi Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) tetap.

Tabel 8
Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,519	5,328	0,000
X2 -> Y	0,186	2,402	0,008
X3 -> Y	0,196	1,775	0,038

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan dari tabel 8 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:
 Variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerya (Y). Hail pengujian menunjukkan P_{value} sebesar 0,000 atau lebih kecil 0,05. Serta memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 5,328 ($t_{statistik} > t_{tabel}$ 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p_{value} sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 2.402 ($t_{statistik} > t_{tabel}$ 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan menunjukkan bahwa nilai p_{value} sebesar 0,038 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 1,775 ($t_{statistik} > t_{tabel}$ 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyajikan data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan tersebut dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabelen dependen. Berikut ini adalah pembahasan terkait pengaruh antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja,

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong setiap seorang pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan tertentu dan dorongan pada setiap diri para pegawai agar dapat memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, yang artinya

semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap Motivasi (X1) yaitu sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan presentase yang paling tinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri, dan yang paling rendah terdapat di kebutuhan hubungan sosial.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Dhani & Surya, 2023) dan (Anintiyas & Tjahyanti, 2023). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan apa yang pekerja terima sebagai balasan atau penghargaan dari pekerjaan yang telah diberikan atau di selesaikan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan pimpinan atau atasan dan mendorong pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Apabila pegawai atau karyawan menerima kompensasi yang baik dan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula, sehingga dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dan memperoleh hasil dengan kepuasan yang baik dan maksimal.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap kompensasi (X2) yaitu sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan presentase yang paling tinggi yaitu tujuan kondusif, kepercayaan, tanggung jawab, dan yang paling rendah terdapat pada penghargaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Lawren & Ekawati, 2023) dan (Noviyanti & Noerchoidah, 2023). Kedua penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dilingkungan yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman dalam melakukan aktivitas pekerjaan tanpa adanya rasa gangguan atau tertekan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan sehingga pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Apabila seseorang dapat memberikan kesan yang nyaman akan lingkungan kerja tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X3) yaitu sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap

indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, dan yang paling rendah yaitu Kerjasama antarrekan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sandra, 2021) dan (Dhani & Surya, 2023). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel motivasi, variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anintiyas, P. D., & Tjahyanti, S. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM*. 3(1), 47–60. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJM TSM>
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang*. 2, 65–69.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Bandung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., Sri Hartati, C., & Wijaya Putra Surabaya, U. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja* (Vol. 6).
- Impiyaningsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>
- Junaidi, J. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetisi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. 1. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor*. 05(01), 149–158.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Noviyanti, L. R., & Noerchoidah. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan*. 4.

- Pasaribu, P. Y., Azwarni, N., & Hutagalung, J. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. 2(1).
- Salakory, R. N., & Wijaya, A. F. (2021). Perencanaan Strategis Sistem Informasi Menggunakan Metode Ward And Peppard Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Maluku. *Sebatik*, 25(2), 687–694. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1441>
- Sandra, E. (2021). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan*. 4.
- Santika, V., Wolor, W. C., & Handaru, W. A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Para Guru*.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Stefhani, W. N., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Suprihatin, L., & Gunarda. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan PegawaiKementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*.
- Timotius, Ardi, & Berlianto. Margaretha Pink. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia Work from Home (Vol. 5, Issue 7)*. <http://Jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo*.
- Yuliarti, & Mukhlis. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima*. 1(3).