



## Pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai variabel Moderator Pada Koperasi Pegawai PELINDO III Surabaya

Moehammad Budi Widajanto<sup>1</sup>, Setiyawan Sukin Adiyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis, [budi.widajanto@ikbis.ac.id](mailto:budi.widajanto@ikbis.ac.id), Institut Kesehatan dan Bisnis (IKBIS) Surabaya

<sup>2</sup>Fakultas Bisnis, [setiyawan.adiyanto@ikbis.ac.id](mailto:setiyawan.adiyanto@ikbis.ac.id), Institut Kesehatan dan Bisnis (IKBIS) Surabaya

### Abstract

Job satisfaction is closely related to the attitude of employees. Employees will work enthusiastically if satisfaction can be obtained from their work and employee job satisfaction is the key to driving morale, discipline, and employee performance in supporting the realization of company goals. This study aims to determine the effect of work motivation and compensation on employee job satisfaction with the work environment as moderator variable. The population in this study were all employees of the Pelindo III Surabaya Employee Cooperative, totaling 46 people. Based on calculations with the slovin formula, 41 samples were taken. The analysis technique uses moderated regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that work motivation has a significant effect on job satisfaction of employees of the Pelindo III Employee Cooperative Surabaya. Compensation has a significant effect on employee job satisfaction at the Pelindo III Surabaya Employee Cooperative. The work environment moderates the effect of work motivation on employee job satisfaction at the Pelindo III Surabaya Employee Cooperative in the form of a quasi moderator. The work environment moderates the effect of compensation on employee job satisfaction at the Pelindo III Surabaya Employee Cooperative with the pure moderator form.

**Keywords:** work motivation, compensation, job satisfaction, work environment.

### Abstrak

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya yang berjumlah 46 orang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, maka sampel diambil sebanyak 41 sampel. Teknik analisis menggunakan moderated regression analysis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya dengan bentuk quasi moderator. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya dengan bentuk pure moderator.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

### PENDAHULUAN

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, untuk itu setiap organisasi yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan organisasi, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam organisasi.

Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para pegawai mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, juga kerjasama antar pimpinan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan kenyataan sebenarnya apa yang diperoleh dari hasil kerjanya. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203).

Kepuasan kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, maupun papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Sudarno, et al. (2016), Mardiyono dan Supriyatin (2014), Jehanzeb, et al. (2012), Khalid, et al. (2011), Parvin & Kabir (2011), Rozzaid, et al. (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Elnaga, et al. (2013), Kusumah (2015), serta Kumar & Garg (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik akan membuat para pegawai akan lebih betah bekerja pada organisasi sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya pegawai dari organisasi tersebut. Kompensasi adalah suatu penghargaan organisasi terhadap hasil kerja para pegawai, sehingga pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong kepuasan kerja dan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Kerja

Pada dasarnya setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi menurut Sunyoto (2015:11) merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi kerja menurut Mardiono dan Supriyatin (2014) adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sunyoto (2015:11) menyatakan bahwa dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa seseorang di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya. Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis  
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti mendapatkan makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.
- c. Kebutuhan sosial  
Kebutuhan sosial dalam suatu organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.

- d. **Kebutuhan penghargaan**  
Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas seseorang.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**  
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Di samping itu jika kompensasi dilakukan secara tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, dan melatih karyawan baru.

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai dalam Supatmi, *et al.* (2012) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Di dalam menentukan kompensasi, dibutuhkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan tepat dan layak. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi menurut Alma (2010:220) adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat memotivasi karyawan
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Kompensasi harus bervariasi

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:194) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Handaru, *et al.* (2013:117) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, di antaranya lingkungan kerja. Pada umumnya, lingkungan kerja mempunyai peranan yang cukup penting bagi para karyawan terutama dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Menurut Sunyoto (2015:38) beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi atau perusahaan adalah hubungan antar karyawan, kebisingan ruang kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

### **Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja menurut Sunyoto (2015:23) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja menurut Locke dalam Luthans yang dikutip oleh Widnyono dan Musafik (2013) adalah suatu pernyataan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Hasibuan (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerjanya.

Handoko (2011:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203).

Luthans dalam Sopiah (2010:171) mengemukakan 5 dimensi sumber kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan *co-worker*.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya yang berjumlah 46 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari populasi, sampel dipilih secara *random sampling* artinya sampel dipilih secara acak dari populasi. Sedangkan dasar dalam pengambilan jumlah sampel didasarkan atas pendapat Slovin (Umar, 2005:146) yang menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya (5%)

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel (n), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{46}{1 + (46) (0,05)^2} = \frac{46}{1,115} = 41,26 \quad 41 \text{ responden}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mendorong pegawai Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Indikator motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada teori Maslow dalam Sunyoto (2015:11), yaitu:

- Kebutuhan fisiologis, artinya pegawai bekerja dengan baik agar kebutuhan dasarnya seperti makan, minum, dan tempat tinggal dapat terpenuhi
- Kebutuhan rasa aman, artinya pegawai bekerja dengan baik karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja bagi pegawai
- Kebutuhan sosial, artinya pegawai bekerja dengan baik karena adanya interaksi yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya
- Kebutuhan penghargaan, artinya pegawai bekerja dengan baik karena adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi
- Kebutuhan aktualisasi diri, artinya pegawai diberi kebebasan untuk menggunakan cara dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Variabel bebas kompensasi ( $X_2$ )
 

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dikerjakan. Indikator kompensasi dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan Alma (2010:220) yaitu:

  - a. Memenuhi kebutuhan minimal, artinya kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan minimalnya
  - b. Dapat mengikat, artinya kompensasi yang diterima pegawai cukup sehingga pegawai tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
  - c. Dapat memotivasi pegawai, artinya kompensasi yang diterima pegawai dapat memotivasinya untuk bekerja lebih giat
  - d. Adil, artinya kompensasi yang diterima pegawai adil sesuai dengan pekerjaannya
  - e. Tidak bersifat statis, artinya kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan keadaan riil pasar di masyarakat
  - f. Bervariasi, artinya kompensasi yang diterima pegawai bervariasi berupa uang maupun fasilitas
3. Variabel terikat kepuasan kerja pegawai (Y)
 

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja, maka indikator yang digunakan mengacu pada pendapat Luthans dalam Sopiah (2010:171) yaitu:

  - a. Pekerjaan itu sendiri, artinya pegawai senang dengan pekerjaan atau tugas yang diterimanya
  - b. Gaji, artinya pegawai puas dengan gaji yang diterimanya
  - c. Promosi, artinya pegawai senang dengan adanya promosi bagi pegawai yang berprestasi.
  - d. Supervisi, artinya pegawai senang dengan atasan yang memberikan instruksi pekerjaan kepadanya.
  - e. *Co-Workers* atau rekan kerja, artinya pegawai senang bekerja dengan rekan kerjanya
4. Variabel moderator lingkungan kerja (Z)
 

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Sunyoto (2015:38) yaitu:

  - a. Hubungan antar pegawai, artinya antar pegawai yang satu dengan lainnya mempunyai hubungan yang baik
  - b. Kebisingan ruang kerja, artinya ruang kerja pegawai bebas dari suara yang bising
  - c. Peraturan kerja, artinya peraturan kerja yang ada di perusahaan baik dan jelas
  - d. Penerangan, artinya kecukupan penerangan di ruang kerja pegawai
  - e. Sirkulasi udara, artinya kecukupan sirkulasi udara di ruang kerja pegawai
  - f. Keamanan, artinya ruang kerja pegawai aman untuk meletakkan barang-barang pribadi

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengukur variabel dan penilaiannya menggunakan Skala Likert yang dijadikan 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu:

1. Jawaban sangat setuju	Nilai skor 5
2. Jawaban setuju	Nilai skor 4
3. Jawaban netral	Nilai skor 3
4. Jawaban tidak setuju	Nilai skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju	Nilai skor 1

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Menggunakan Regresi Linier Sederhana

#### Model Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh langsung Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Koefisien Regresi Pengaruh Motivasi Kerja**  
**Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,539	,180		2,998	,005
	X1	,861	,046	,949	18,713	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0,539 + 0,861 X_1$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai konstanta sebesar 0,539

Menunjukkan bahwa jika variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 0,539 satuan.

b. Nilai koefisien Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,861

Menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,861 satuan.

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh langsung Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang dilihat berdasarkan koefisien regresi 0.

**Tabel 2**  
**Koefisien Regresi Pengaruh Kompensasi**  
**Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,538	,255		6,038	,000
	X2	,581	,062	,830	9,310	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 1,538 + 0,581 X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai konstanta sebesar 1,538

Menunjukkan bahwa jika variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 1,538 satuan.

b. Nilai koefisien Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,581

Menunjukkan bahwa jika Kompensasi ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,581 satuan.

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh langsung Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang dilihat berdasarkan koefisien regresi 0.

#### Uji t

Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Langkah-langkah pengujian dengan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis kerja ( $H_1$ ) dan hipotesis penyanggah ( $H_0$ ), yaitu:

$H_1 : b \neq 0$   $\bar{E}$  artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b = 0$   $\bar{E}$  artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Kriteria keputusan:

1) Jika nilai signifikasi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Hasil perhitungan t:  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui nilai t sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji t Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,792	,402		4,454	,000
	X	,557	,116	,437	4,808	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah

Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 4**  
**Uji t Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,538	,255		6,038	,000
	X2	,581	,062	,830	9,310	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah

Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Dari kedua model tersebut diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### **Pengujian Pengaruh Moderasi**

Uji variabel moderator dilakukan untuk mengetahui bentuk suatu variabel moderator dalam interaksinya dengan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk variabel moderator dalam suatu model mempunyai 4 (empat) kemungkinan sebagaimana dalam tabel kuadran sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Jenis-Jenis Variabel Moderator**

	Berhubungan dengan kriteria dan atau prediktor	Tidak berhubungan dengan kriteria dan prediktor
Tidak berinteraksi dengan prediktor	<b>1</b> <b>Intervening, eksogen, anteseden, prediktor</b>	<b>2</b> <b>Moderator (homologizer)</b>
Berinteraksi dengan prediktor	<b>3</b> <b>Moderator (kuasi moderator)</b>	<b>4</b> <b>Moderator (pure moderator)</b>

Bentuk suatu variabel moderator yang dalam penelitian ini dapat diamati melalui Model *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan menganalisis beberapa persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2013:229):

Persamaan 1 :  $Y_i = + 1X +$   
 Persamaan 2 :  $Y_i = + 1X1 + 2Z +$   
 Persamaan 3 :  $Y_i = + 1X1 + 2Z + 3X1*Z +$   
 Persamaan 4 :  $Y_i = + 1X1 + 4X*Z +$

Dari beberapa persamaan tersebut dapat diamati bentuk variabel moderator yang dalam penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013:230):

- Jika 2 signifikan dan 3 tidak signifikan, maka Z bukanlah variabel moderator, tetapi sebagai variabel prediktor independen (lihat kuadran 1).
- Jika 2 tidak signifikan dan 3 atau 4 signifikan, maka Z merupakan variabel pure moderator (lihat kuadran 4).
- Jika 2 signifikan dan 3 signifikan, maka variabel Z merupakan variabel kuasi moderator (lihat kuadran 3).

**a. Pengujian Variabel Moderasi Lingkungan Kerja terhadap Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Koefisien Regresi Persamaan 1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,539	,180		2,998	,005
	X1	,861	,046	,949	18,713	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 7**  
**Koefisien Regresi Persamaan 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,318	1,116		,285	,777
	X1	,972	,554	1,071	1,754	,087
	X1*Z	-,014	,068	-,123	-,201	,842

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 8**  
**Koefisien Regresi Persamaan 3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,349	1,188		-1,977	,056
	X1	,995	,476	1,096	2,089	,044
	Z	1,352	,356	1,560	3,802	,001
	X1*Z	-,189	,074	-1,699	-2,541	,015

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 9**  
**Koefisien Regresi Persamaan 4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,318	1,116		,285	,777
	X1	,972	,554	1,071	1,754	,087
	X1*Z	-,014	,068	-,123	-,201	,842

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Ringkasan Pengujian Variabel Moderasi**

Persamaan	Hasil Pengujian
Persamaan 1	1 signifikan
Persamaan 2	1 signifikan, 2 tidak signifikan
Persamaan 3	1 signifikan, 2 signifikan, 3 signifikan
Persamaan 4	1 tidak signifikan, 4 tidak signifikan

Berdasarkan hasil pengujian beberapa persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja adalah variabel moderator pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan bentuk “quasi moderator” karena 2 signifikan dan 3 signifikan.

**b. Pengujian Variabel Moderasi Lingkungan Kerja terhadap Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Koefisien Regresi Persamaan 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,538	,255		6,038	,000
	X2	,581	,062	,830	9,310	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 12**  
**Koefisien Regresi Persamaan 2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,618	,146		4,239	,000
	X2	,141	,049	,202	2,909	,006
	Z	,692	,060	,798	11,510	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 13**  
**Koefisien Regresi Persamaan 3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,556	,985		,564	,576
	X2	,155	,229	,222	,680	,501
	Z	,709	,281	,818	2,520	,016
	X2*Z	-,004	,063	-,038	-,064	,950

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 14**  
**Koefisien Regresi Persamaan 4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,994	,193		15,543	,000
	X2	-,373	,098	-,532	-3,821	,000
	X2*Z	,150	,014	1,444	10,370	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Ringkasan Pengujian Variabel Moderasi**

Persamaan	Hasil Pengujian
Persamaan 1	1 signifikan
Persamaan 2	1 signifikan, 2 signifikan
Persamaan 3	1 tidak signifikan, 2 signifikan, 3 tidak signifikan
Persamaan 4	1 signifikan, 4 signifikan

Berdasarkan hasil pengujian beberapa persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja adalah variabel moderator pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan bentuk "pure moderator" karena 2 dan 4 signifikan dan 3 tidak signifikan.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kopelindo III, hal ini dibuktikan dengan pengujian dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya".

Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarno, *et al.* (2016), Mardiyono dan Supriyatin (2014), Jehanzeb, *et al.* (2012), Khalid, *et al.* (2011), Parvin & Kabir (2011), Rozzaid, *et al.* (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Elnaga, *et al.* (2013), Kusumah (2015), serta Kumar & Garg (2011) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan menyadari bahwa kerja kerasnya akan berdampak pada masa depannya dan pencapaian-pencapaian yang diharapkannya. Pencapaian tersebut dapat bersifat materi maupun non materi. Pencapaian berupa materi seperti terpenuhinya keinginan utama untuk dapat makan dan sandang serta untuk dapat melanjutkan hidupnya secara fisik. Sedangkan pencapaian secara non

materi dapat berupa promosi jabatan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan pengakuan eksistensi diri. Dengan pencapaian tersebut, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil bekerjanya serta memperoleh kepuasan. Menurut Yatipai, dkk (2015:3) motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kopelindo III, hal ini dibuktikan dengan pengujian dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya".

Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subekti & Setyadi (2016), Muguongo, *et al.* (2015), Jehanzeb, *et al.* (2012), Khalid, *et al.* (2011), Rozzaid, *et al.* (2015), Mahdi, *et al.* (2016), Sopiah (2013), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Muttaqien (2014), Widyono dan Musafik (2013), Sudarno, *et al.* (2016), Supatmi, *et al.* (2013), serta Salisu, *et al.* (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang adil dan cukup dapat mendorong perilaku-perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan seperti prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

#### **Moderasi Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya dengan bentuk quasi moderator. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya".

Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor (2014), Nugraha (2015), Sahilmi, *et al.* (2014), serta Prakoso, *et al.* (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian Rahmiasari dan Supriyatin (2016), Kurniasari (2014), Novianto dan Yuniati (2015), Pioh dan Tawas (2016), serta Permadi dan Suana (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan memerlukan situasi yang baik dan kondusif agar mereka dapat bekerja dengan baik, karena lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh karyawan adalah stres kerja karena lingkungan kerja mereka yang tidak kondusif. Stres kerja dapat dihindari atau diatasi dengan cara meningkatkan perbaikan lingkungan fisik dan hubungan kerja personal yang ada di perusahaan. Hubungan itu bisa berupa hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya dan hubungan antara karyawan dengan atasannya.

Lingkungan kerja yang baik menciptakan situasi yang baik untuk pencapaian sasaran organisasional, sasaran sosial, dan kepentingan para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan berusaha untuk bekerja lebih baik demi pencapaian tujuan perusahaan.

**KESIMPULAN**

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya.
3. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya dengan bentuk quasi moderator.
4. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya dengan bentuk pure moderator.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Alma, Buchari. 2010. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 (2). Hal: 191-200.
- Aruan, Quinerita Stevani dan Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*. 27(2): 141-162.
- Basyirah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Putih Takengon. *Jurnal Ilmiah Research Sains*. 2(3): 31-42.
- Bojadjiev, Marjan, Miodraga Stefanovska Petkovska, Ana Tomovska Misoska, & Julijana Stojanovska. 2015. Perceived Work Environment And Job Satisfaction Among Public Administration Employees. *European Journal of Applied Economics (EJAE)*. 12(1): 10-18.
- Dawal, Siti Zawiah Md. & Zahari Taha. 2006. The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 12(3): 267-280.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Enny Istanti, ruchan sanusi, A. D. G. (2020). IMPACTS OF PRICE, PROMOTION AND GO FOOD CONSUMER SATISFACTION IN FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS STUDENTS OF BHAYANGKARA UNIVERSITY SURABAYA. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 104–120. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3134>
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Elnaga, Amir Abou. 2013. Exploring The Link Between Job Motivation, Work Environment And Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*. 5(24): 34-40.
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Haedar, Saharuddin, dan Herlangga. H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*. 2(1): 10-22.
- Handaru, Agung Wahyu, Try Utomo, dan I Ketut R Sudiarditha. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1): 116-135.

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Istanti, E. (2019). Pengaruh Harga, Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Restoran Burger King Kawasan Surabaya Plaza Surabaya. *Ekonomika '45*, 7(1), 16–22. <https://doi.org/1037//0033-2909.I26.1.78>
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Jain, Ruchi & Surinder Kaur. 2014. Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 4(1): 1-8.
- Jehanzeb, Khawaja, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed, & AlamzebAamir. 2012. Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21): 272-278.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Khalid, Khalizani, Hanisah Mat Salim, & Siew Phaik Loke. 2011. The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Conference on Financial Management and Economics. IPEDR*. 11 (1). IACSIT Press, Singapore.
- Kumar, Navdeep & Pankaj Garg. 2011. Impact of Motivational Factors on Employee's Job Satisfaction-A Study On Some Selected Organization in Punjab, India. *Asian Journal of Management Research*. 2(1): 672-683.
- Kurniasari, Novira. 2014. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 15(2): 21-31.
- Kusumah, Muhammad Sandro Angga. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*. 6(2): 149-162.
- Mahdi, Muhammad Rahmat Muntazar, Mochammad Djudi, dan Mochammad Iqbal. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 28(1): 1-5.
- Mardiono, Dian dan Supriyatin. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3(3): 1-19.
- Muguongo, Mary Makena, Andrew T. Muguna, & Dennis K. Muriithi. 2015. Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*. 3(6): 47-59.
- Muttaqien, Fauzan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*. 4(1): 19-33.
- Noor, Asmirin. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan Dan LLAJ Jawa Timur. *Media Mahardhika*. 12(2): 137-162.
- Novianto, Dwi dan Tri Yuniati. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 4(6): 1-16.

- Nugraha, Darmawan Ardi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Kampus Terhadap Motivasi Kerja Dosen Di Politeknik Indonusa Surakarta. *Hotellier Journal Politeknik Indonusa Surakarta*. 1(2): 10-21.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1): 500-532.
- Osibanjo A.O, Abiodun A. J and Adeniji A. A. 2014. Impact of Job Environment on Job Satisfaction & Commitment among Nigerian Nurses. *Journal of South African Business Research*. 2014 (2014): 1-11.
- Parvin, Mosammod Mahamuda & Nurul Kabir. 2011. Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(9): 113-123.
- Permadi, I Made Yudi dan I Wayan Suana. 2017. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(1): 521-549.
- Pioh, Nancy L. dan Hendra N. Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. 4(2): 838-848.
- Pitaloka, Endang dan Irma Paramita Sofia. 2014. The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*. 5(2): 10-18.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 14(2): 1-10.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Putra, I Made Wijanu dan I Komang Ardana. 2016. Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(12): 7752-7784.
- Rahmiasari, Ariska dan Supriyatin. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(6): 1-21.
- Rana, Saroj, Hemal Pandya, Ahmedabad. 2016. Impact of Work Environment on Employee Job Satisfaction in Sugar Industry: A Study of Tapi District of Gujarat State. *Paripex - Indian Journal Of Research*. 5(3): 56-61.
- Raziq, Abdul & Raheela Maulabakhsha. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23(1): 717-725.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rozzaid, Yusron, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 1(2): 201-220.
- Sahilmi, Nasir Azis, dan Mahdani. 2014. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 7(1): 54- 60.
- Salisu, Jamilu B., Ezekiel Chinyio, & Subashini Suresh. 2015. The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria. *The Business and Management Review*. 6(4): 282-296.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*. 3(2): 77-91.
- Subekti, Agus & Djoko Setyadi. 2016. The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction And Motivation also Employee Performance In PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*. 5(2): 16-27.
- Sudarno, Priyono, & Dinda Sukmaningrum. 2016. Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Business and Management*. 11(2): 212-220.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. 7(1): 25-37.
- Umar, H. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 16(1): 1-9.
- Widodo, Djoko Setyo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*. 5(26): 62-66.
- Widyono dan Musafik. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Otonomi*. Vol. 13(3). Hal: 1-13.