

Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disporpar Kota Samarinda

Editor's Request	Your Response	Review Submitted	Review Due
2024-05-15	2024-05-22	2024-06-06	2024-06-06

Adisty Sekar Savitri, M. Harry. R, Joko Sabtohadhi

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

adistysekarr@gmail.com, mhr367@umkt.ac.id, sabtohadijoko@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian kuantitatif yang bertujuan melihat pengaruh dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Diantara variabel tersebut manakah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Metode pengumpulan data digunakan kuesioner yang diberikan kepada 66 responden dan diolah menggunakan SPSS Versi 16.0 sebagai sampel Penelitian. Hasil analisis menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja*

Abstract

Quantitative research that aims to see the influence of leadership, compensation and work environment variables on employee job satisfaction. Among these variables, which variable has the most influence on employee job satisfaction at the Samarinda City Youth, Sports and Tourism Office. The data collection method used a questionnaire given to 66 respondents and processed using SPSS Version 16.0 as a research sample. The results of the analysis showed that partially the leadership variable had a negative and insignificant effect on job satisfaction, the compensation variable had a negative and insignificant effect on job satisfaction and the work environment variable had a significant positive effect on employee job satisfaction at the Samarinda City Youth, Sports and Tourism Office. Simultaneously, the variables of leadership, compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Samarinda City Youth, Sports and Tourism Office.

Keywords: *Compensation, Employee Job Satisfaction, Leadership, Work Environment,*

PENDAHULUAN

Eksistensi sumber daya manusia yang kompeten dan terampil memerankan peran yang sangat penting bagi perusahaan, organisasi maupun suatu instansi pemerintahan pada periode ini. Sumber daya manusia merupakan elemen substansial dalam mendorong kinerja organisasi, mengingat hampir semua aspek operasional bergantung pada keterlibatan manusia. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus mengutamakan pengembangan sumber daya manusia, membekali mereka dengan kecakapan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkembang dalam sektor spesifik mereka. Menyadari pentingnya mengoptimalkan kontribusi setiap individu terhadap efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama merupakan keharusan bagi semua tingkat manajemen.

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan aset yang sangat diperlukan oleh organisasi, terutama dalam dunia global saat ini. Sebagaimana sumber daya manusia merupakan individu penggerak yang memiliki kemampuan dan akal pikiran untuk menyalurkan potensi yang ada di dalam dirinya. Suatu perusahaan tentu bertujuan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Tiap perusahaan mempunyai cara tersendiri bagaimana untuk mempertahankan efisiensi tenaga kerja yang terlibat. Maka dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan dukungan yang optimal dari kepuasan kerja pegawai sebagai komponen yang berperan dalam mengelola jalannya produktivitas perusahaan maupun organisasi.

Pertimbangan yang tepat atas kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk operasi perusahaan yang efektif dan efisien. Terwujudnya visi dan misi suatu perusahaan menjadi suatu keberhasilan bisnis yang tidak lepas dari pegawai yang puas terhadap pekerjaannya. Pegawai yang dapat mencapai kepuasan kerja cenderung memperoleh kesenangan dari pekerjaannya. Organisasi atau instansi pemerintahan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi serta lingkungan kerja karyawan.

Selain mempunyai kekuatan potensi, dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda juga mempunyai kelemahan salah satunya yaitu belum memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi khusus dalam bidang Kepemudaan, Olahraga serta Kepariwisata. Atas dasar tersebut, dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda mendorong terlaksananya program peningkatan kapasitas dalam sumber daya manusia pariwisata dan ekonomi kreatif tingkat dasar pada Renstra Tahun 2022.

Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau memberikan contoh kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi (Mukrodi & Komarudin, 2017). Adapun indikator Kepemimpinan yakni, atasan memotivasi karyawan, atasan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, atasan bersikap adil, atasan bertanggung jawab kepada bawahannya dan percaya kepada atasan. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan terhadap waktu, upaya, dan pemikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi (Hamali, 2018). Adapun indikator Kompensasi yakni, gaji/upah, insentif dan tunjangan.

Sutrisno (2016:13) menguraikan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang tengah melaksanakan tugasnya, yang mampu memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki peran signifikan sebagai faktor penunjang dan penyumbang utama dalam mencapai kepuasan kerja. Adapun indikator Lingkungan Kerja yakni, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Pandi Afandi, 2018). Adapun indikator Kepuasan Kerja yakni, kesesuaian, rasa adil, hilangnya rasa tidak puas dan satisfiers.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS versi 16.0. Pada penelitian kuantitatif, dalam mengukur data serta statistik objektif dilakukan dengan perhitungan secara ilmiah yang berasal dari sampel responden dari pegawai yang menjawab sejumlah pertanyaan tentang beberapa hal untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka. Para peneliti menentukan ukuran sampel untuk penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin untuk mengukur proporsi populasi. Namun, penggunaan rumus Slovin dalam penelitian ini disesuaikan dengan kemampuan peneliti untuk memberikan kuesioner secara efisien kepada sampel yang dapat mewakili seluruh populasi. Peneliti memilih toleransi kesalahan (e) sebesar 0,1 karena jumlah populasi yang besar, yang mencakup seluruh pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Oleh karena itu, rentang sampel untuk penelitian ini, yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, berada di antara 10% dari populasi penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini ada 2 yakni, Data Primer dan Data Sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini menerapkan metode kuesioner. Secara aktif terlibat, pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda mengambil bagian dalam survei dengan mengisi kuesioner online. Google Form menjadi instrumen perangkat lunak yang digunakan untuk menyusun kuesioner ini karena mudah diakses secara online. Kuesioner ini mencakup berbagai format pertanyaan yang berfokus pada kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Pegawai. Selain Kuesioner dalam penelitian ini juga melibatkan wawancara, Studi Dokumentasi dan observasi atau pengamatan langsung di kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Analisis data dalam penelitian ini berasal dari sampel dan biasanya diformulasikan berdasarkan pengujian hipotesis atau dugaan dengan menggunakan skala likert. Kriteria bobot skala likert terdiri dari, sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan sangat setuju (5). Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan apakah diterima atau tidak maka dilakukan analisis data statistik parametrik dengan bantuan software SPSS versi 16.0 untuk menjawab. Adapun serangkaian tes atau pengujian yakni, Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas. Kemudian uji asumsi klasik yakni, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji regresi linier berganda dan uji hipotesis yg terdiri dari uji T dan uji F.

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,558	0,2042	Valid
X1.2	0,566	0,2042	Valid
X1.3	0,558	0,2042	Valid
X1.4	0,512	0,2042	Valid
X1.5	0,499	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,937	0,2042	Valid
X2.2	0,835	0,2042	Valid
X2.3	0,565	0,2042	Valid
X2.4	0,937	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
------------	--------------	-------------	------------

X3.1	0,681	0,2042	Valid
X3.2	0,760	0,2042	Valid
X3.3	0,753	0,2042	Valid
X3.4	0,524	0,2042	Valid
X3.5	0,681	0,2042	Valid
X3.6	0,760	0,2042	Valid
X3.7	0,753	0,2042	Valid
X3.8	0,524	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Hasil uji realibilitas pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel 3.10 adalah sebagai berikut.

Tabel 3.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,605	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,841	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,833	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,743	0,60	Reliabel

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Kesimpulan uji realibilitas variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja realibel memiliki nilai 0,605, 0,841, 0,833 dan 0,743. Hasil analisa tersebut menyatakan bahwa variabel dinyatakan relibel karena melebihi 0,60.

Hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogrov-smimov sebagaimana terdapat pada tabel 3.11 sebagai berikut:

Tabel 3.15 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,54869872
Most Extreme Differences	Absolute	0,181
	Positive	0,127
	Negative	-0,181
Kolmogorov-Smirnov		1,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,026

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

a) Test distribution is Normal

Karakteristik penilaian jika terjadinya normalitas apabila signifikan $> 5\%$. Hasil olah data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan jumlah nilai signifikan sebesar 0,026 atau $0,26\% > 5\%$ yang artinya berdistribusi normal.

Uji multikolonier digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 3.16
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
1	Kepemimpinan	0,955	1,047	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Kompensasi	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja	0,954	1,049	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang diketahui, pada setiap variabel mempunyai nilai tolerance tidak kurang dari 0,01 dan nilai variance inflation faktor tidak melebihi 10. Hasil analisis menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada setiap variabel, dikarenakan nilai $VIF < 10$

Uji heterokodestisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokodestitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 3.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Kepemimpinan	0,597	0,05	Normal
2	Kompensasi	0,507	0,05	Normal
3	Lingkungan Kerja	0,785	0,05	Normal

sumber data diolah penelitian, 2024

Berdasarkan output tersebut diatas, diketahui bahwa nilai angka signifikan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,597 lebih besar dari 0,05, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,507 lebih besar dari 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,785 lebih besar dari 0,05. Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel semangat kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Hasil mengenai hubungan antara variabel semangat kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) uji di tunjukkan pada tabel 3.14 sebagaimana berikut:

Tabel 3.18
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
----	----------	-------------------	------

1	Konstanta	2,581	0,153
2	Kepemimpinan	-0,127	0,042
3	Kompensasi	-0,023	0,431
4	Lingkungan Kerja	0,513	0,000

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $y = 2,581 - 0,127 (X_1) - 0,023 (X_2) + 0,513 (X_3)$

Dari table diatas Jika variabel Kepemimpinan berubah satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan berubah sebesar -0,127 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antara variabel Kepemimpinan meningkat maka variabel Kepuasan Kerja juga akan naik. Jika variabel Kompensasi berubah satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan berubah sebesar -0,023 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antar variabel Kompensasi meningkat maka variabel Kepuasan Kerja juga akan naik. Jika variabel Lingkungan Kerja berubah satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0,513 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antara variabel Lingkungan Kerja meningkat maka variabel Kepuasan Kerja juga akan naik

Untuk menguji hipotesis pada “Variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja” maka dilakukan dengan uji t, ambang batas nilai a adalah 0,05

Tabel 3.19
Hasil Uji T

Coefficients ^B							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,581	1,783		1,447	0,153		
X1_total	-0,127	0,061	-0,096	-2,073	0,042	0,955	1,047
X2_total	-0,023	0,028	-0,036	-0,793	0,431	0,991	1,009
X3_total	0,513	0,026	0,912	19,700	0,000	0,954	1,049

a. Dependent Variable : Y total
sumber data diolah peneliti, 2024

Dari table diatas Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} -2,073 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,042 < 0,05$ kemudian H1 diterima, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} -0,793 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,431 < 0,05$ kemudian H2 diterima, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 19,700 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ H3 diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk menguji hipotesis pada “Variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” maka dilakukan dengan uji F. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 3.20
Hasil Uji F

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	134,930	3	44,977	0,000

Residual	19,570	62	0,316		
Total	154,500	65			

a. Dependent Variable: Y_total

b. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total

Sumber data diolah peneliti, 2024

- b) Berdasarkan hasil diatas yang diperoleh adalah 142,495, menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $142,497 > 0,1669$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Adanya pemberian insentif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya akan meningkatkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Adanya pemberian insentif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya akan meningkatkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja itu sendiri. Terciptanya lingkungan kerja yang positif dan kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan.
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan bahan pertimbangan :

1. Bagi instansi untuk dapat tetap mempertahankan dan terus meningkatkan nilai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja agar selalu mendapatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variable-variabel lain serta menambah jumlah sampel atau responden yang nantinya bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian.
3. Bagi peneliti untuk selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk dapat lebih banyak mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

REFERENSI

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan

- kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>
- Assiddiki, A. H. (2023). The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Business, Management, and Economics*, 4(4), 293–310.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3856–3885.
- Dharmiarto, R. I., Iqbal, M. A., & Saluy, A. B. (2021). The effect of leadership and compensation on the job satisfaction mediated by motivation at pt. Indesso culinaria international. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 161–176. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.909>
- Dispora, S. (2022). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*.
- Dwiyanti, I., Nawawi, N., Farida, U., & Sakkir, G. (2021). The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1016–1023. <https://doi.org/10.46254/au01.20220224>
- Mukrodi, & Komarudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Live. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 124–139.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61–72.
- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Nahloly, D., & Safaria, S. (2023). *Analysis of Compensation, Leadership Style, Work Environment and its Effect on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening at PT. Mitracomm Ekasarana - Pintraco Group*. 2, 2951–2968.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. bagus ketut. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 59–87.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (zanafa)*.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*.
- Sinollah, & Ubaitulloh, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Malang Raya. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79–88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>
- Tipa, B. T., Hidayati, T., & Maria, S. (2023). Investigating the Effect of Transformational

Leadership, Compensation and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Kitadin Embalut Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal of Madani Society*, 2(2), 87–107. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v2i2.251>

Turangan, J. A., & Setiawan, F. P. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 7,