

LAMPIRAN

Lampiran 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Mohammed Inuwa, 2016)	<i>Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach</i> <i>The Millennium University Journal; Vol. 1, No. 1; 2016</i> <i>ISSN 2225-2533 Published by The Millennium University</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf non akademik Universitas.
2	(Mansyur Ramly, 2019)	<i>The influence of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</i> <i>Journal of Management Science Letters 9 (2019)</i>	<i>Path Analysis</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Stres memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turn over. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
3	(Budi Rismayadi et al., 2020)	<i>The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction in the Karawang Industrial Area</i> <i>Article in the International Journal of Psychosocial Rehabilitation · June 2020</i>	<i>SEM</i>	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	(Mary Muguongo et al., 2015)	<i>Compensation Effect of Job Satisfaction Among Middle School Teachers in Maara Sub - County Tharaka Nithi</i>	<i>Chi-square</i>	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>County, Kenya</i> <i>Journal of Human Resource Management</i> 2015; 3 (6): 47-59 Published online October 10, 2015 (http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm) two: 10.11648 / <i>j.jhrm.20150306.11</i> ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online)		berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kalangan guru sekolah menengah di maara sub - county tharaka nithi county, kenya.
5	(Dewi, 2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 – 4301	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung.
6	(Raziqa dan Maulabakhs ha, 2015)	<i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i> <i>Journal of Economics and Business, Tourism</i>	Analisis Regresi	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
7	(Pratami et al., 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jurnal Akuntansi Paradigma Vol. 2, No. 1, Februari 2019	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas.
8	(George Kafui Agbozo et al., 2017)	<i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana</i>	Analisis Regresi	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Journal of Human Resource Management</i> 2017; 5 (1): 12-18 http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm doi: 10.11648/j.jhrm.20170501.12 ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online)		
9	(Aulia Eka Sukmawati, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2, No.1, Oktober 2017 ISSN 2541-1438; E-ISSN 2550-0783 Published by STIM Lasharan Jaya	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota makassar.
10	Aryanto & Fransiska, (2012)	Peran Bantuan Pemerintah Untuk Menghasilkan Kepemimpinan, Komitmen, Motivasi, Inovasi, Lingkungan yang Kompetitif dan Dampaknya terhadap Kinerja Klaster TenunCual Union Industry di Provinsi Bangka Belitung Jurnal <i>Procedia</i> - Ilmu Sosial dan Perilaku 65 (2012) 167 – 172	<i>Partial Least Square</i>	Kepuasan kerja dan investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja TenunCual Union di Provinsi Bangka Belitung.
11	(Saputra & Mulia, 2020)	Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian	Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Ensiklopedia</i> E-ISSN: 2657-0300 P- ISSN: 2657-0319		Kebudayaan Agam.
12	(Lee & Raschke, 2016.)	<i>Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a theoretical approach</i> <i>Journal Of Innovation & Knowledge 1 (2 0 1 6) 162–169</i>	Analisis Kuantitatif Konvensional	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan berpengaruh signifikan motivasi karyawan dan kinerja organisasi, dan untuk menarik- gest bagaimana teori mengenai motivasi karyawan dan kinerja organisasi.
13	(Anugerah Iroth et al., 2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado Jurnal Emba Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2098 – 2107	Analisis Regresi Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan.
14	(Indra Prawira, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 28-40</i> ISSN 2623-2634 (online)	Asosiatif Kausal	Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
15	(Kevin Tambengi et al., 2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Jurnal Emba Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 – 1097		
16	Rismayadi <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135	SEM	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).
17	(Nagihan Yildiz & Tunab, 2015)	<i>Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector</i> Nagihan Yildiz, Tepret and Kadir Tuna / <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> 195 (2015) 673 – 679	Analisis Korelasi dan Analisis Regresi	Ada hubungan positif antara karyawan yang dirasakan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan lebih terpengaruh dari gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.
18	(Syaiful Bahri <i>et al.</i> , 2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15	Analisis Regresi Berganda	pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
19	(Prasastiawan & Triyani, 2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel menunjukkan pengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		(Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang) Majalah Ilmiah Solusi Vol. 16, No. 4 Oktober 2018		yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada CV Enggal Jaya Semarang).
20	(Rini Astuti, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018	Regresi Berganda	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
21	(Ririn Puji Astutik, 2017)	<i>The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Job Satisfaction</i> <i>Management And Business Review, 1(2) 2017, 87-95</i>	Regresi Berganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
22	(Ariska Rahmiasari, 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 6, Juni 2016	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
23	(Setioningtyas & Dyatmika, 2020)	Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta AnekaSelera Indonesia Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _Vol. 25 No. 1_Juli 2020	Analisis Regresi Linier	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi, lingkungan kerja, dan motivasikerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. CAS Indonesia.
24	(Muhammad Elfi Azhar, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dalam penelitian ini bahwa simultan diketahui disiplin kerja

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Jurnal <i>Humaniora</i> , Vol.4, No. 1, April 2020 : 46-60		dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.
25	(Riana, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833 ISSN : 2302-8912	Analisis <i>Partial Least Square</i>	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Hotel Amaris Legian.
26	(Wisudani Rahmaningtyas <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia/ EEAJ 9 (3) (2020) 679-689 Pendahuluan	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.
27	(Stevani Aruan & Fakhri, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia Modus Vol.27 (2): 141-162, 2015	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh yang positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribuion PT. <i>Freeport</i> Indonesia.
28	(Khofifatu Rohmah Adi, 2020)	<i>The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Perfomance: Evidence From Indonesia</i>	<i>Partial Least Square</i>	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ada efek signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan :

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<p><i>Entrepreneurship And Sustainability Issues</i> ISSN 2345-0282 (online) http://jssidoi.org/jesi/ 2020 Volume 8 Number 2 (December) http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44)</p>		Bukti Dari Indonesia.
29	(Dafruddin 2019)	<p><i>The Influence of Work Motivation and Work Environment on Performance with Satisfaction as an Intervening Variable of Andalas University Rector Education Personnel</i></p> <p><i>Archives of Business Research - Vol. 7, No.2</i> <i>Published Date: February 25th, 2019 DOI: 10.14738 / abr. 72.5768.</i></p>	Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel Lingkungan Kerja (Aulia Eka Sukmawati, 2017)

No.	Variabel	Indikator	Operasionalisasi	Skala
1.	Lingkungan Kerja (Raziqa & Maulabakhsha, 2015)	Fisik Pewarnaan : permasalahan pewarnaan ini tidak hanya kompartemen kecil, tetapi juga sangat luas, sehingga dapat juga digunakan untuk mewarnai mesin dan peralatan khususnya untuk tempat kerja karyawan.	1. Ketersediaan peralatan kantor 2. Tempat lingkungan kerja	Likert
		Selama istirahat, mereka juga perlu memperhatikan dan menjaga kebersihan : biasanya perlu membersihkan tempat kegiatan, menghasilkan perasaan suka dan suka, untuk mempengaruhi perasaan dan sikap staf yang bertugas.	1. Kebersihan lingkungan kantor 2. Kebersihan tempat kerja	Likert
		Non Fisik Jaminan terhadap keamanan pegawai	1. Jaminan kesehatan 2. Jaminan pensiun	Likert

Operasional Variabel Motivasi Kerja (Lee & Raschke, 2016)

No.	Variabel	Indikator	Operasionalisasi	Skala
2.	Motivasi Kerja Rismayadi <i>et al.</i> , (2020)	Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan keinginan yang paling mendasar dari manusia, yaitu keinginan untuk bertahan hidup sehari-hari, seperti: minum, makan, asam, tempat tinggal, tidur, dan lain-lain.	1. Penyediaan ruang kerja 2. Penyediaan fasilitas kerja	Likert
		Kebutuhan Rasa Aman Ketika kebutuhan fisiologis relatif paling besar (kebutuhan keamanan), maka keinginan kedua yang muncul adalah keinginan untuk merasa nyaman. Keinginan akan kenyamanan meliputi keselamatan, yang terlindungi dari ancaman aktivitas karyawan yang tidak menguntungkan, jaminan kelangsungan profesionalnya, dan	1. Perlindungan dari kecelakaan kerja 2. Tidak ada gesekan social sesama karyawan	Likert

No.	Variabel	Indikator	Operasionalisasi	Skala
		karyawan tidak memiliki gesekan sosial di tempat kerja.		
		Kebutuhan Sosial Kebutuhan sosial (social demand), jika keinginan dan kenyamanan fisik sudah sedikit berkurang, maka akan timbul keinginan sosial, yaitu adanya karyawan yang berada dalam tim atau melakukan aktivitas yang baik dalam tim.	1. Kerja sama yang baik antar tim 2. Komunikasi yang baik antara saya dan rekan kerja	Likert
		Kebutuhan Aktualisasi Diri Kebutuhan untuk realisasi diri adalah tingkat keinginan Maslow, yang sangat besar, dan realisasi diri terkait dengan bagaimana kemampuan aktual seseorang berkembang.	1. Peningkatan kinerja dalam bekerja 2. Dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor tempat saya bekerja	Likert

Operasional Variabel Kompensasi (Kevin Tambengi et al., 2016)

No.	Variabel	Indikator	Operasionalisasi	Skala
3.	Kompensasi Kerja Karyawan & Ulfa, (2000)	Upah Dan Gaji Yaitu cara perusahaan memberikan balas jasa kepada pegawai atas usaha, pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan 2. Gaji yang diberikan memuaskan karyawan	Likert
		Tunjangan Yaitu memperkuat perilaku pegawai, dengan memberikan Tunjangan kepada pegawai	1. Karyawan cukup loyal bekerja di badan lingkungan hidup 2. Karyawan merasa segan atau malas untuk berpindah ke pekerjaan lain	Likert
		Insentif Yaitu kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di luar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong	1. Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan 2. Adanya reward untuk pekerjaan yang terbaik	Likert

		karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.		
--	--	--	--	--

Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Syaiful Bahri *et al.*, 2017)

No.	Variabel	Indikator	Operasionalisasi	Skala
4.	Kepuasan Kerja Rismayadi <i>et al.</i> , (2020)	Isi pekerjaan Yakni dengan pegawai menjalankan tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan saat ini diperusahaan. Pegawai menjalankan tugas yang menantang hendak merasa puas bila kewajiban kegiatan dikira menarik, menantang serta membagikan peluang berlatih serta menyambut tanggung jawab profesinya.	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Pekerjaan yang menarik dan menantang	Likert
		Supervisi Yaitu terdapatnya atensi serta ikatan bagus pimpinan dengan anak buah yang bisa memotivasi karyawannya dengan bagus serta ramah, alhasil karyawan hendak merasa kalau dirinya ialah bagian yang berarti dari badan kegiatan hendak tingkatkan kebahagiaan terhadap kegiatan kepuasan kerja karyawan.	1. Atasan yang dapat memotivasi karyawannya dengan baik 2. Atasan yang memberikan bimbingan kepada para pegawainya	Likert
		Organisasi Dan Manajemen Yaitu memberikan suasana kerja yang stabil dan perusahaan memberikan kepuasan kepada pegawainya.	1. Memberikan suasana kerja yang stabil 2. Perusahaan memberikan kepuasan kepada karyawan	Likert
		Kesempatan Untuk Maju Yaitu dalam penilaian kerja pegawai dan tingkatan kemajuan untuk tekun dalam berprestasi pekerjaan.	1. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan prestasi 2. Tingkatan kemajuan setiap karyawan untuk berprestasi	Likert

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Surat Permohonan Pengisian Kuesioner



**UNIVERSITAS ESA UNGGUL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
LAMPIRAN LEMBAR KUESIONER**

Responden Yth,

Saya Chairunnisa mahasiswi semester 7 Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul Program Studi Manajemen hendak melakukan penelitian untuk memenuhi Tugas Akhir yang bertema tentang: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG”**. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini kami ucapkan terimakasih.

DATA UMUM RESPONDEN

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah jawaban singkat dari pertanyaan di bawah ini (seluruh data ini dirahasiakan dan akan dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi)
2. Beri tanda ceklist () pada kolom jawaban yang tersedia.
 - a) Unit kerja :
 - b) Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 - c) Pendidikan :
 - d) Lama Bekerja :

Keterangan: Berikan tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

NO.	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	KETERANGAN			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
	Fisik				
1.	Ditempat saya bekerja menyediakan peralatan kantor yang lengkap				
2.	Saya memiliki tempat lingkungan kerja yang nyaman				
3.	Ditempat saya bekerja lingkungan kantornya terjaga kebersihannya				
4.	Tempat bekerja pegawai sangat terjaga kebersihannya				
	Non Fisik				
5.	Adanya jaminan kesehatan bagi pegawai				
6.	Adanya jaminan pensiun untuk pegawai				
	MOTIVASI KERJA				
	Kebutuhan Fisiologis				
7.	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman ditempat saya bekerja				
8.	Tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja yang memadai				
	Kebutuhan Rasa Aman				
9.	Saya mendapatkan jaminan perlindungan kecelakaan kerja				
10.	Ditempat saya bekerja tidak ada gesekan sosial sesama pegawai				

NO.	PERNYATAAN	KETERANGAN			
	MOTIVASI KERJA	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
	Kebutuhan Sosial				
11.	Saya menjalin kerja sama yang baik dalam maupun luar tim				
12.	Adanya komunikasi yang baik antara saya dan rekan kerja				
	Kebutuhan Aktualisasi Diri				
13.	Saya selalu meningkatkan kinerja dalam bekerja				
14.	Saya dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor tempat saya bekerja				
	KOMPENSASI KERJA				
	Upah Dan Gaji				
15.	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan				
16.	Gaji yang diberikan memuaskan pegawai				
	Tunjangan				
17.	Pegawai cukup loyal bekerja di badan lingkungan hidup				
18.	Pegawai merasa malas untuk berpindah ke pekerjaan lain				
	Insentif				
19.	Pegawai merasa puas dengan tunjangan yang diberikan				
20.	Adanya reward untuk pekerjaan yang terbaik				

NO.	PERNYATAAN	KETERANGAN			
	KEPUASAN KERJA	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
	Isi Pekerjaan				
21.	Saya selalu menjalankan tanggung jawab yang ada dipekerjaan saya saat ini				
22.	Saya senang menjalankan pekerjaan yang menantang				
	Supervisi				
23.	Saya senang dengan atasan saya yang dapat memotivasi pegawainya dengan baik				
24.	Saya memiliki atasan yang memberikan bimbingan kepada para pegawainya				
	Organisasi Dan Manajemen				
25.	Memberikan suasana kerja yang stabil				
26.	Perusahaan memberikan kepuasan kepada pegawai				
	Kesempatan Untuk Maju				
27.	Penilaian kinerja pegawai berdasarkan prestasi				
28.	Tingkatan kemajuan setiap pegawai untuk berprestasi				

Lampiran 4. Karakteristik Responden

**Data Karakteristik 30 Responden
Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang**

Keterangan		Jumlah Responden	Total
Unit Kerja	Administrasi	7	30
	Keuangan	5	
	Perencanaan	6	
	PPKL	5	
	Tata Lingkungan	4	
	KPS	3	
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	30
	Perempuan	18	
Pendidikan	SLTA	5	30
	D3	7	
	S1	10	
	S2	8	
Lama Bekerja	> 5 tahun	10	30
	< 5 tahun	20	

Lampiran 5. Analisa Deskriptif Profil 55 Responden

Tabel 2.

Distribusi Responden Berdasarkan Demografi

Keterangan		Jumlah Responden	Total
Unit Kerja	Administrasi	18	55
	Keuangan	10	
	Perencanaan	8	
	PPKL	7	
	Tata Lingkungan	7	
	KPS	5	
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	55
	Perempuan	23	
Pendidikan	SLTA	9	55
	D3	11	
	S1	25	
	S2	20	
Lama Bekerja	> 5 tahun	20	55
	< 5 tahun	35	

Lampiran 6. Tabulasi Data Pre-Test 30 Responden

No.	Lingkungan Kerja (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	2	3	2	2	2	3	14
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	2	3	2	3	4	18
4	4	4	3	3	3	4	21
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	3	2	3	2	3	16
11	2	3	2	3	2	3	15
12	3	3	4	2	3	2	17
13	3	2	3	4	2	3	17
14	3	3	2	3	3	2	16
15	4	4	3	4	4	4	23
16	3	3	3	4	4	3	20
17	3	3	3	4	4	4	21
18	4	3	4	3	4	4	22
19	3	4	4	3	3	3	20
20	3	3	4	4	3	4	21
21	3	4	4	4	3	4	22
22	4	3	3	4	4	4	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	3	3	3	3	19
26	4	3	4	4	4	4	23
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	3	4	4	3	4	22
29	4	4	3	1	4	4	20
30	2	2	3	3	4	3	17

No.	Motivasi Kerja (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	2	2	3	2	2	2	2	2	17
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	2	3	3	3	2	4	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	1	1	2	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	3	3	3	4	4	4	3	27
8	4	4	4	4	4	3	3	3	29
9	4	4	4	4	3	4	3	3	29
10	3	3	3	3	3	4	4	4	27
11	4	4	4	4	3	3	3	4	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	3	3	4	4	3	3	3	27
14	4	3	3	4	4	4	4	3	29
15	4	4	3	4	4	4	4	4	31
16	3	3	3	4	4	3	3	3	26
17	3	3	3	4	4	4	3	4	28
18	4	3	4	3	4	4	3	3	28
19	3	4	4	3	3	3	4	4	28
20	3	3	4	4	3	4	3	4	28
21	3	4	4	4	3	4	3	3	28
22	4	3	3	4	4	4	3	3	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	4	3	3	3	3	3	4	26
26	4	3	4	4	4	4	4	4	31
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	4	3	4	4	3	4	3	3	28
29	4	4	3	1	4	4	4	4	28
30	2	2	3	3	4	3	3	3	23

No.	Kompensasi Kerja (X3)						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	3	3	4	3	3	20
2	3	3	4	4	3	3	20
3	3	3	4	4	3	4	21
4	4	4	3	4	4	4	23
5	3	2	2	4	3	3	17
6	3	3	2	4	2	4	18
7	3	4	3	3	2	4	19
8	4	2	4	2	4	3	19
9	4	3	3	2	4	2	18
10	2	4	3	1	4	1	15
11	3	2	4	2	3	3	17
12	2	2	3	2	3	2	14
13	3	2	3	3	1	3	15
14	2	3	2	3	4	2	16
15	2	3	2	2	2	3	14
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	2	3	2	3	4	18
18	4	4	3	3	3	4	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	2	3	2	3	16
25	2	3	2	3	2	3	15
26	3	3	4	2	3	2	17
27	3	2	3	4	2	3	17
28	3	3	2	3	3	2	16
29	4	3	4	2	2	3	18
30	3	4	3	2	3	4	19

No.	Kepuasan Kerja (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	4	4	3	26
6	3	3	3	3	4	4	3	3	26
7	4	4	4	3	3	3	3	3	27
8	4	3	3	4	4	3	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	4	4	3	4	3	3	3	28
12	4	4	3	3	3	3	3	4	27
13	4	4	4	4	3	3	3	4	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	2	3	4	3	2	3	3	23
16	3	2	3	4	3	2	3	3	23
17	3	2	4	3	4	3	3	4	26
18	3	3	3	4	4	3	4	3	27
19	3	3	3	4	3	3	4	3	26
20	4	3	4	4	4	4	4	4	31
21	3	3	4	4	4	4	3	3	28
22	3	3	4	4	4	4	3	3	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	2	4	3	2	3	4	3	25
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	3	3	3	4	4	4	29
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	3	3	3	3	3	4	4	26

Lampiran 7. Tabulasi Data 55 Responden

No.	Lingkungan Kerja (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	3	3	3	2	3	18
2	4	3	3	2	3	3	18
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	3	19
5	4	3	3	3	3	3	19
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	4	4	20
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	4	3	2	4	19
10	4	3	3	4	3	3	20
11	4	4	4	2	2	3	19
12	4	3	3	4	3	4	21
13	4	3	3	3	2	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	2	2	3	3	16
16	3	3	4	4	4	3	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	3	4	4	22
19	2	3	3	4	3	4	19
20	4	2	3	3	4	3	19
21	3	2	3	3	3	3	17
22	3	3	3	3	2	3	17
23	3	4	3	4	4	3	21
24	3	3	2	3	3	4	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	4	4	3	4	21
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	4	3	4	3	3	20
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	4	4	3	3	22
31	4	4	3	3	3	4	21
32	3	4	3	3	3	3	19
33	4	3	4	3	4	4	22
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	2	4	4	3	4	4	21
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18

No.	Lingkungan Kerja (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	4	4	3	20
42	3	3	3	3	4	3	19
43	3	3	3	3	3	3	18
44	4	3	3	3	3	3	19
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	4	4	4	4	4	24
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	2	4	3	2	4	18
49	3	3	3	3	3	3	18
50	3	3	3	3	3	3	18
51	4	3	4	4	3	4	22
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	3	3	3	4	3	20
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	3	2	3	17

No.	Motivasi Kerja (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	3	3	2	4	3	2	3	23
2	3	3	4	4	4	3	3	3	27
3	3	4	3	4	3	3	2	3	25
4	3	3	3	4	4	4	4	3	28
5	3	3	2	3	4	3	2	3	23
6	3	3	3	2	3	3	3	4	24
7	3	4	4	4	3	4	3	4	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	2	4	3	3	4	4	3	4	27
10	4	4	4	4	3	3	3	3	28
11	3	3	3	3	3	3	2	3	23
12	4	3	3	4	4	4	3	3	28
13	3	3	2	3	4	3	3	4	25
14	2	3	3	3	4	4	2	3	24
15	3	3	3	3	3	3	4	2	24
16	4	3	3	3	4	3	3	3	26
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	4	3	4	4	3	3	27
19	3	3	3	3	4	4	2	4	26
20	3	3	4	3	4	4	3	3	27
21	3	3	3	4	4	3	3	3	26

No.	Motivasi Kerja (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
22	3	3	3	3	4	3	3	2	24
23	4	4	4	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	4	4	4	4	4	4	4	3	31
26	2	3	3	3	3	3	3	3	23
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	4	3	3	4	3	3	4	3	27
29	2	3	3	3	3	3	3	2	22
30	4	3	3	4	4	4	2	3	27
31	4	4	4	4	4	4	3	3	30
32	2	3	3	3	4	3	3	2	23
33	3	4	3	3	3	3	3	3	25
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	3	3	3	3	3	4	25
37	3	3	3	3	3	3	2	3	23
38	2	3	3	3	3	3	3	3	23
39	2	3	3	3	3	3	3	3	23
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	4	3	4	4	3	2	3	26
42	2	4	4	4	4	3	3	3	27
43	2	3	3	3	3	3	3	2	22
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	3	3	3	3	3	3	2	2	22
46	3	3	3	3	3	3	4	2	24
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
50	2	3	3	3	3	3	3	3	23
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	3	4	4	3	3	3	4	28
53	3	3	4	4	4	3	3	3	27
54	3	3	3	3	4	3	3	3	25
55	3	3	3	3	3	3	3	2	23

No.	Kompensasi Kerja (X3)						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	3	2	3	4	3	19
2	4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	2	4	4	4	20
4	3	4	3	4	3	4	21

No.	Kompensasi Kerja (X3)						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
5	2	4	3	4	4	4	21
6	4	4	3	3	3	4	21
7	4	3	3	3	4	4	21
8	4	4	3	3	4	4	22
9	4	3	4	3	4	3	21
10	4	4	3	3	4	4	22
11	4	4	3	3	4	4	22
12	4	3	3	3	3	3	19
13	3	4	3	4	3	3	20
14	4	4	4	4	3	4	23
15	3	4	3	3	4	3	20
16	3	4	3	4	3	4	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	2	4	3	3	19
20	3	4	4	4	4	4	23
21	4	3	3	3	3	3	19
22	3	4	3	3	3	3	19
23	4	4	4	4	3	3	22
24	4	3	3	3	3	3	19
25	4	3	3	3	3	3	19
26	4	3	3	4	3	4	21
27	4	3	4	4	3	3	21
28	3	3	3	3	4	3	19
29	2	3	3	3	3	3	17
30	4	4	4	4	3	4	23
31	3	4	3	4	3	4	21
32	4	4	3	4	4	4	23
33	3	3	4	4	3	4	21
34	3	3	3	3	4	3	19
35	4	4	3	3	3	3	20
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	4	3	19
38	3	3	3	4	3	3	19
39	3	3	2	4	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18
41	4	4	3	3	3	4	21
42	2	4	4	3	3	4	20
43	3	3	3	3	3	3	18
44	4	4	4	4	4	4	24

No.	Kompensasi Kerja (X3)						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	3	4	3	4	4	21
49	3	3	3	3	3	3	18
50	3	3	2	3	3	3	17
51	2	4	4	3	3	4	20
52	4	4	3	4	4	4	23
53	3	3	3	3	4	3	19
54	3	3	3	3	4	4	20
55	3	3	3	3	3	3	18

No.	Kepuasan Kerja (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	3	3	4	2	3	3	3	3	24
2	3	4	4	4	4	3	3	4	29
3	4	3	4	3	3	3	4	2	26
4	4	3	3	4	3	3	4	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	4	3	4	3	3	4	4	4	29
7	4	4	3	4	4	4	3	3	29
8	4	3	3	3	3	3	3	4	26
9	4	4	3	3	3	4	3	3	27
10	4	4	3	3	3	3	3	4	27
11	4	3	3	3	4	3	3	2	25
12	4	3	3	3	3	4	4	3	27
13	3	3	3	2	2	3	3	3	22
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	4	4	4	4	4	3	29
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	4	3	4	4	4	3	29
19	4	4	4	3	3	3	3	4	28
20	4	4	3	4	3	3	3	4	28
21	4	3	3	3	3	3	3	3	25
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	4	4	3	4	3	3	4	4	29
24	4	4	3	3	3	3	3	3	26
25	4	3	3	4	4	3	3	4	28
26	4	3	4	4	4	4	4	3	30

No.	Kepuasan Kerja (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
27	4	4	3	3	4	3	4	3	28
28	4	3	4	3	4	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	3	4	4	4	4	4	3	30
31	4	4	4	3	3	3	4	4	29
32	3	4	4	3	3	3	3	3	26
33	4	4	4	4	4	4	4	3	31
34	3	3	3	2	3	3	3	3	23
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	3	4	4	4	3	3	27
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	4	4	2	3	3	3	3	25
42	3	3	3	4	4	3	3	3	26
43	4	3	3	3	3	3	3	3	25
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	3	3	4	2	3	3	4	3	25
47	2	3	3	3	3	3	3	3	23
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	3	3	3	4	4	3	4	3	27
52	4	3	4	3	4	4	4	3	29
53	4	3	3	3	3	3	3	3	25
54	3	3	3	2	3	3	3	3	23
55	3	2	3	3	3	3	3	3	23

Lampiran 8. Data Output Uji Validitas 30 Responden

1. Uji Validitas (Lingkungan Kerja) X1

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.582**	.300	.617**	.700**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.008	.001	.108	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.428*	.228	.399*	.393*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.008		.018	.225	.029	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.582**	.428*	1	.448*	.570**	.519**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018		.013	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.300	.228	.448*	1	.363*	.420*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.108	.225	.013		.049	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.617**	.399*	.570**	.363*	1	.548**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.001	.049		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.700**	.393*	.519**	.420*	.548**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.003	.021	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.811**	.643**	.798**	.643**	.783**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

2. Uji Validitas (Motivasi Kerja) X2

		Correlations								Total_
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.548**	.343	.423*	.434*	.486**	.312	.335	.748**
	Sig. (2-tailed)		.002	.064	.020	.017	.006	.094	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.548**	1	.685**	.403*	.073	.212	.277	.362*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.027	.702	.260	.139	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.343	.685**	1	.548**	-.020	.205	.154	.042	.623**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000		.002	.918	.278	.418	.826	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.423*	.403*	.548**	1	.240	.284	.063	.078	.629**
	Sig. (2-tailed)	.020	.027	.002		.202	.128	.742	.683	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		Correlations								Total_
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.5	Pearson Correlation	.434*	.073	-.020	.240	1	.517**	.569**	.265	.553**
	Sig. (2-tailed)	.017	.702	.918	.202		.003	.001	.157	.002

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.486**	.212	.205	.284	.517**	1	.637**	.428*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.006	.260	.278	.128	.003		.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.312	.277	.154	.063	.569**	.637**	1	.539**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.094	.139	.418	.742	.001	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.335	.362*	.042	.078	.265	.428*	.539**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.070	.050	.826	.683	.157	.018	.002		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.748**	.724**	.623**	.629**	.553**	.691**	.644**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas (Kompensasi Kerja) X3

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.296	.569**	.369*	.401*	.572**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.112	.001	.045	.028	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.296	1	.243	.270	.447*	.378*	.647**

	Sig. (2-tailed)	.112		.195	.149	.013	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.569**	.243	1	.123	.435*	.309	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.195		.517	.016	.097	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.369*	.270	.123	1	.121	.586**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.045	.149	.517		.526	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.401*	.447*	.435*	.121	1	.028	.599**
	Sig. (2-tailed)	.028	.013	.016	.526		.883	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.572**	.378*	.309	.586**	.028	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.097	.001	.883		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.782**	.647**	.649**	.639**	.599**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas (Kepuasan Kerja) Y

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.706*	.593*	.186	.179	.352	.336	.548*	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.326	.343	.056	.069	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.706*	1	.417*	.128	.339	.546*	.286	.510*	.746**
	Sig. (2-tailed)			.001	.326	.343	.056	.069	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.499	.067	.002	.125	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.593*	.417*	1	.321	.418*	.462*	.202	.413*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022		.083	.021	.010	.285	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.186	.128	.321	1	.538*	.242	.336	.279	.531**
	Sig. (2-tailed)	.326	.499	.083		.002	.197	.069	.136	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.5	Pearson Correlation	.179	.339	.418*	.538*	1	.582*	.178	.356	.661**
	Sig. (2-tailed)	.343	.067	.021	.002		.001	.347	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.352	.546*	.462*	.242	.582*	1	.546*	.481*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.056	.002	.010	.197	.001		.002	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.336	.286	.202	.336	.178	.546*	1	.535*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.069	.125	.285	.069	.347	.002		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.548*	.510*	.413*	.279	.356	.481*	.535*	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.023	.136	.053	.007	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.710*	.746*	.687*	.531*	.661*	.785*	.610*	.743*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran 9. Data *Output* Uji Reliabilitas 30 Responden

1. Lingkungan Kerja (X1)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

2. Motivasi Kerja (X2)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

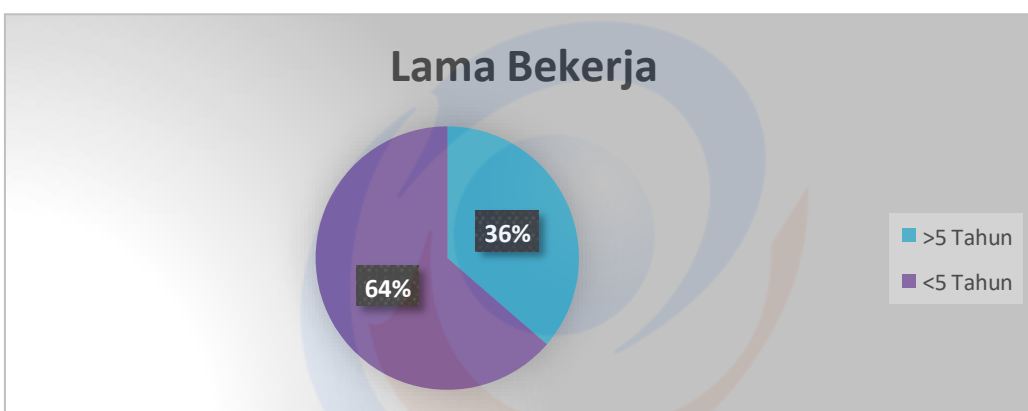
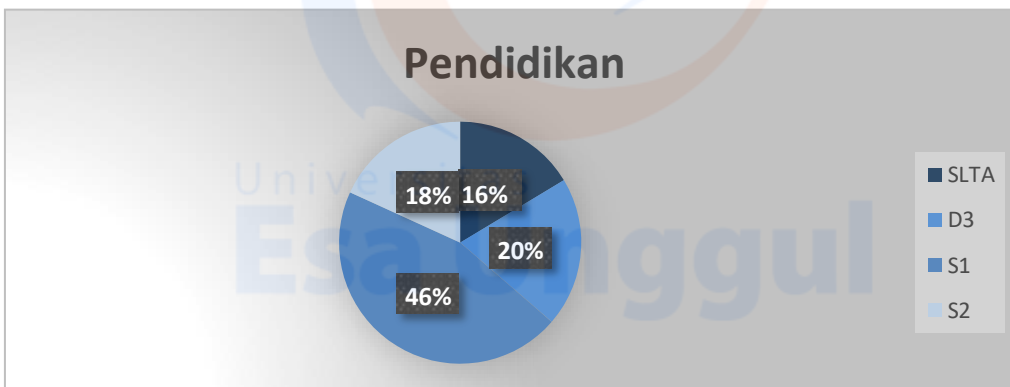
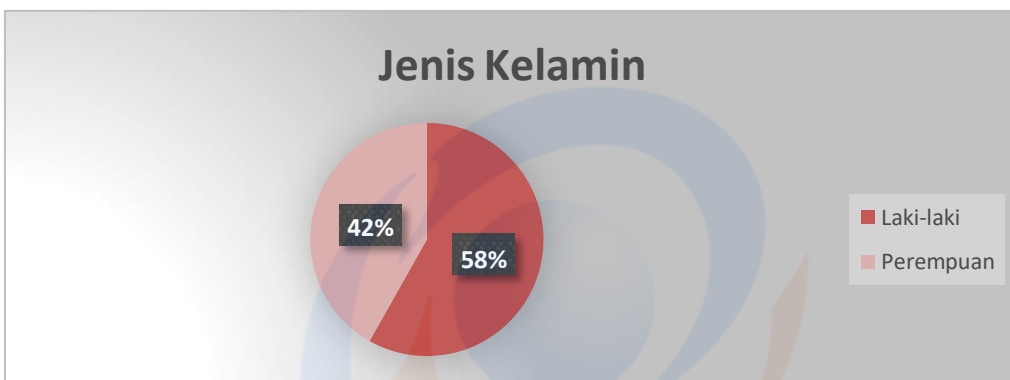
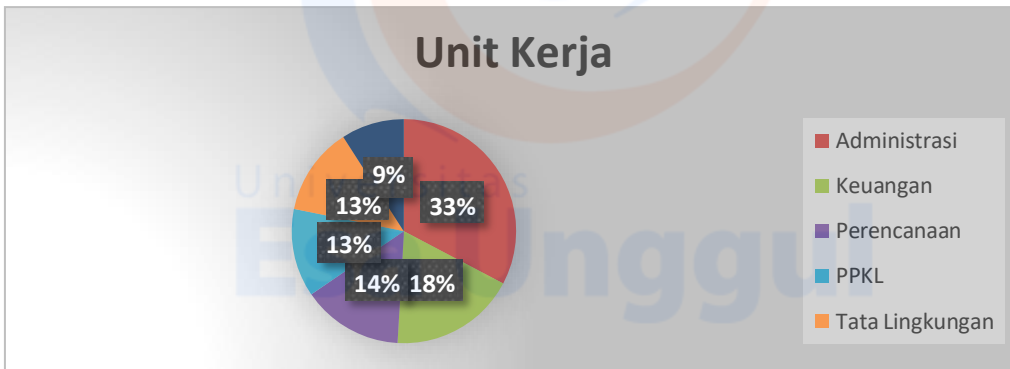
3. Kompensasi Kerja (X3)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

4. Kepuasan Kerja (Y)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	8

Lampiran 10. Analisa Deskriptif Profil 55 Responden



Lampiran 11. Data Output Penelitian

Tabel 3.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.598	1.65188
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Tabel 4.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.563	3	75.854	27.799	.000 ^b
	Residual	139.164	51	2.729		
	Total	366.727	54			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Tabel 5.
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.647	2.988		-.217	.829
	Lingkungan Kerja	.325	.131	.241	2.475	.017
	Motivasi Kerja	.311	.113	.288	2.762	.008
	Kompensasi Kerja	.636	.143	.455	4.462	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 12. Hasil Uji Plagiasi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG

by Student Username

Submission date: 17-Mar-2021 09:19PM (UTC-0700)

Submission ID: 1535916236

File name: Skripsi_Chairunnisa_20170101170.docx (107.73K)

Word count: 6395

Character count: 42667

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG

skripsi 3

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY
INDEX

15%

INTERNET
SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

skripsi 3

by Student Username

Submission date: 17-Mar-2021 09:19PM (UTC-0700)

Submission ID: 1535916236

File name: Skripsi_Chairunnisa__20170101170.docx (107.73K)

Word count: 6395

Character count: 42667

PENDAHULUAN

Basis energi seseorang sangat penting dalam perkembangan tubuh atau industri yaitu di dalam dengan berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi aktualisasi, pemikir, penggerak, dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dalam aktivasi sebuah manajemen akan berjalan dengan baik, dengan sebuah organisasi harus memiliki adanya sumber daya manusia yang harus berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta dapat mengelola perusahaan dan organisasi secara optimal. Aparatur Sipil Negeri yakni dalam upaya pelaksanaan kebijakan publik yang dilaksanakan oleh aparatur administrasi akademik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu, serta memperkuat persekutuan dan persatuan Republik Indonesia. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang merupakan instansi yang memiliki sarana untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi proses pengurangan sampah di kota tangerang. Dilihat dari kesenjangan jumlah sampah yang di produksi oleh masyarakat kota tangerang, penguasa Kota Tangerang melalui Dinas Perumahan Kabupaten Tangerang melakukan pelayanan perencanaan dan pendidikan untuk produksi dan tempat tinggal (kawasan bersih dan baik) warga untuk menghasilkan zat tersebut. Kawasan pemukiman Tangerang telah diinovasi sehingga menghasilkan sebuah desa udara yang tersebar di Tangerang.

Menurut (Mohammed Inuwa, 2016) kepuasan yang tinggi akan tercermin dari kualitas kehidupan kerja para pegawai, untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja pegawai yang mampu untuk menciptakan kepuasan kerja harus didukung lingkungan kerja yang baik pula. Dikemukakan oleh (Mansyur Ramly, 2019) yang kegiatan olah fisik yaitu segala kondisi yang ada di sekitar venue perusahaan, dan kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Di sisi lain, yang dimaksud dengan bidang olah raga di atas adalah semua kondisi yang berkaitan dengan ikatan kegiatan, tidak hanya ikatan dengan pimpinan, ikatan dengan mitra kegiatan, dan ikatan dengan pendamping bawahan. Biro area hidup kota tangerang mempunyai kasus dalam kebahagiaan karyawannya. Area kegiatan yang tidak sedemikian itu bagus jadi salah satu faktornya, antara lain sarana alat serta infrastruktur yang terbatas alhasil karyawan tidak dapat melakukan kewajiban serta kewajibannya dengan bagus. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang mempunyai kendala dalam sistem *website* yang menghambat proses kerja, Dinas lingkungan hidup kota tangerang telah mengembangkan sebuah sistem informasi bank sampah berbasis *website* untuk memudahkan perhitungan jumlah pengurangan sampah di kota tangerang. Pada sistem *website* yang berjalan saat ini diketahui kendala yang di alami oleh pengurus bank sampah yaitu sulitnya pengoperasian pada *web* bank sampah untuk memasukan data penimbangan sampah, sehingga Dinas Lingkungan Hidup terlambat menerima laporan penimbangan dari setiap bank sampah. Menumpuknya data laporan yang di setorkan oleh pengurus bank sampah karena pegawai hanya menyetorkan laporan berbentuk buku besar yang harus di *input* ulang oleh staff di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Dari permasalahan yang terjadi, maka dinas lingkungan hidup membutuhkan sebuah metode baru dalam sistem informasi bank sampah untuk memudahkan pegawai di wilayah dalam menginput laporan bank sampah, serta mengefisiensi waktu bekerja. Aplikasi ponsel berbasis *android* merupakan metode yang tepat untuk menunjang proses tersebut, karena dengan menggunakan aplikasi *android* memungkinkan pengurus bank sampah untuk mengefisiensi jam kerja pegawai dan tidak lagi harus datang ke dinas lingkungan hidup untuk melaporkan slip setoran. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang mengatakan jika area aktivitas dapat meningkatkan keseruan

aktivitas karyawan (Prasetyawan & Triyani, 2019). Sebaliknya terdapat pendapat berbeda yang dilakukan oleh (Ririn Puji Astutik, 2017) membuktikan jika area kegiatan tidak mempengaruhi kepada kebahagiaan kegiatan karyawan.

Adanya permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja pegawai memerlukan dukungan serta motivasi yang diserahkan oleh pimpinan pada bawahannya. Dikemukakan (Budi Rismayadi *et al.*, 2020) dalam keyakinan bahwa dorongan hati adalah kemauan untuk mencapai ketersediaan akan menghasilkan tingkat upaya tertentu untuk mencapai tujuan fisik, yang bergantung pada keterampilan upaya untuk memuaskan keinginan pribadi tertentu. Karyawan sangat membutuhkan motivasi aktivitas agar bahagia, dan aktivitasnya harus relatif atau berbeda satu sama lain. Seperti yang telah dicoba oleh penelitian sebelumnya, ini mendorong aktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Prasetyawan & Triyani, 2019); (Aryanto & Fransiska, 2012). Sebaliknya terdapat pendapat berbeda yang dilakukan oleh (Pratami *et al.*, 2019) bahwa karyawan yang mempunyai dorongan kegiatan yang besar belum pasti bisa menciptakan profesi yang bagus ataupun melegakan, sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam kepuasan kerjanya. Selain motivasi kerja, faktor lain dalam menciptakan kepuasan kerja merupakan kompensasi suatu yang butuh dipikirkan selaku sesuatu yang wajib cocok, hadiah yang bertabiat duit merupakan imbalan yang wajib diserahkan pada karyawan selaku apresiasi karyawan dari jasa seorang pegawai (Mary Muguongo *et al.*, 2015). Pemberian kompesasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih maksimal, sehingga terbentuknya pegawai semakin giat dalam bekerja dan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut (Dewi, 2015) dalam penelitian ini adalah gaji yang adil antar pegawai dalam merata berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi perusahaan yaitu berupa gaji, bonus, tunjangan, insentif, penghargaan dan dana pensiun selama bekerja diperusahaan tersebut dengan cara seimbang serta pantas hendak tingkatkan kebahagiaan kegiatan para pegawai perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Prasetyawan & Triyani, 2019); (Muhammad Elfi Azhar, 2020); (Ariska Rahmiasari, 2016); (Riana, 2017). Sebaliknya terdapat pendapat berbeda yang dilakukan (Wisudani Rahmaningtyas *et al.*, 2020) kompensasi kerja tidak mempengaruhi kepada kebahagiaan kegiatan pegawai.

Pada penelitian sebelumnya banyak yang membahas mengenai area kegiatan serta dorongan kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Namun dalam penelitian tersebut hanya menggunakan kedua variabel saja. Maka dari itu penelitian ini menambahkan kompensasi kerja sebagai variabel independen. Selain itu, sedikitnya penelitian yang membahas pada objek perusahaan BLH (Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang) mempunyai peran penting dalam mengolah limbah sampah. permasalahan yang terjadi dalam situasi pandemic covid-19 seperti ini sampai tidak bisa melakukan pekerjaan lapangan seperti biasanya. Hal ini mengakibatkan jobdesk yang dilakukan sangat terbatas karena adanya social distancing, dan waktu bekerja dilapangan pun terbatas. Dalam bekerja BHL (Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang) melakukan pengarahan pengolahan limbah sampah secara virtual. Pada masa bekerja saat ini berbeda dibandingkan dengan kondisi bekerja sebelumnya, dikarenakan adanya pandemic covid-19 yang membuat pegawai lebih banyak bekerja dirumah dibandingkan bekerja dikantor. Sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi menurun, pendapatan penghasilan perbulan berkurang dan tunjangan

tidak diberikan efek dari pandemic covid-19 penelitian yang saya lakukan berkenaan dengan judul **pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai** dibandingkan dengan penelitian lainnya.

Riset ini bermaksud buat mengenali akibat area kegiatan, dorongan kegiatan, serta imbalan kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Dengan terdapatnya riset ini diharapkan bisa membagikan akibat yang positif dalam pengurusan pangkal energi orang eksklusifnya dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dihasilkan.

Bersumber pada penjelasan kerangka balik di atas bisa diamati bermacam fenomena- fenomena yang terjalin di dalam lembaga penguasa, hingga penulis terpicat buat melaksanakan riset yang bertajuk “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Raziqa & Maulabakhsha, 2015) area kegiatan terdiri dari 2 format yang lebih besar semacam profesi serta kondisi. Pekerjaan akan diselesaikan, dalam melibatkan tugas-tugas dengan contoh pelatihan aktivitas tugas, control atas aktivitas yang terkait dengan opekerjaan itu sendiri, dan rasa pencapaian dari pekerjaan, variasi dalam tugas dan nilai intrisik untuk mencapai sebuah tugas. Dengan banyak makalah penelitian tersebut hanya berfokus pada aspek intrisik kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan jika terdapatnya ikatan positif antara area kegiatan serta pandangan intrisik dalam kebahagiaan kegiatan pegawai. Dan lebih lanjut mereka dengan menggambarkan dimensi kedua dari kepuasan kerja pegawai yang dikenal sebagai konteks yang terdiri dari k₂adaan kondisi kerja fisik dan kondisi kerja *social*. Menurut (Pratami *et al.*, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu sebagai alat dan bahan yang harus dihadapi, lingkungan kerja dengan sekitar seseorang dalam bekerja, metode kerja yang digunakan, dan sistem kerja dengan baik secara individu maupun secara kelompok. Area yang mendukung aktivitas ingin dapat berbagi kenyamanan dan ingin memungkinkan karyawan bekerja dengan cara terbaik. Bidang kegiatan meliputi pekerjaan yang diciptakan oleh rekan kerja, hubungan antara bawahan dan kepemimpinan, dan bidang olahraga tempat karyawan bekerja. Menurut (George Kafui Agbozo *et al.*, 2017) dalam penelitian Pranasari *et al.*, 2020) area kegiatan memiliki karakteristik yang akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental masyarakat. Tempat berkualitas tinggi sangat berarti untuk melindungi berbagai tugas karyawan dan menjalankan tugas secara efektif. Ini juga merupakan blockbuster untuk aktivitas yang menggunakan peran seperti itu, penghargaan kompetitif, ikatan kepercayaan bagi karyawan dan manajemen mereka, kesetaraan dan kesetaraan untuk semua, dan harapan untuk memasuki tujuan yang menantang untuk mencapai ide-ide untuk sukses. Kombinasi dari semua situasi ini menciptakan suasana kerja terbaik bagi karyawan untuk mencapai rasa bahagia yang luar biasa. Sebagai organisasi yang menghasilkan laba, ini menciptakan bidang yang dapat memberikan

dukungan kepada karyawan yang puas merupakan petunjuk untuk keuntungan yang disyaratkan.

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut (Aulia Eka Sukmawati, 2017) Area marka aktivitas awal adalah area aktivitas fisik dan area pewarnaan: permasalahan pewarnaan ini tidak hanya kompartemen kecil, tetapi juga sangat luas, sehingga dapat juga digunakan untuk mewarnai mesin dan peralatan khususnya untuk tempat kerja karyawan. Selama istirahat, mereka juga perlu memperhatikan dan menjaga kebersihan: biasanya perlu membersihkan tempat kegiatan, menghasilkan perasaan suka dan suka, untuk mempengaruhi perasaan dan sikap staf yang bertugas. Area kedua dari aktivitas non-olahraga adalah jaminan keselamatan pegawai: keselamatan diartikan sebagai keselamatan pegawainya yang menjadi tanggung jawab perusahaan atau lembaga pemerintah untuk menjaganya, seperti memberikan jaminan kesehatan, jaminan pensiun.

Motivasi Kerja

Menurut (Aryanto & Fransiska, 2012) motivasi merupakan proses sebagai langkah pertama seseorang untuk bertindak dikarenakan kurangnya raga serta kejiwaan, ataupun dengan tutur lain merupakan desakan yang teruji buat penuh keinginan tujuan khusus. Bagi (Saputra & Mulia, 2020) motivasi dengan bermuara pada keputusan seberapa besar usaha yang harus dilakukan dalam situasi tugas tertentu. Motivasi akan mempersingkat peraturan tentang seberapa banyak upaya yang diperlukan dalam lingkungan debugging khusus. Menurut (Lee & Raschke, 2016) dalam konsep vroom ini percaya bahwa sikap berasal dari pilihan sadar antara alternatif yang bertujuan untuk meningkatkan kebahagiaan dan meminimalkan beban, dengan setidaknya 3 bagian berbeda, yakni : (a) arah tujuan, berkaitan dengan apa yang akan dipilih seseorang ketika dihadapkan pada suatu jumlah alternatif yang mungkin terjadi; (b) intensitas, dalam mengacu pada kekuatan respons ketika arah tujuan motivasi yang telah dipilih; (c) ketekunan dalam bekerja, dalam mengacu pada lamanya waktu seseorang akan terus berusaha. Teori ini akan mengemukakan bahwa tingginya motivasi seseorang akan terus berusaha. Teori ini beranggapan bahwa tingginya motivasi seorang ditetapkan oleh 3 bagian ialah: (a) impian, kesuksesan dalam sesuatu kewajiban profesi; (b) instrumentalitas, ialah evaluasi seorang mengenai apa yang hendak terjalin bila sukses dalam melakukan sesuatu tugasnya; (c) *valence* (kelambu), yaitu dengan respon terhadap hasil misalnya seperti positif, netral atau negatif.

Menurut (Lee & Raschke, 2016) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Dalam riset ini, peneliti menggunakan tanda-tanda dorongan dalam filosofi Maslow. Pada masa-masa awal, kebutuhan fisiologis merupakan keinginan yang paling mendasar dari manusia, yaitu keinginan untuk bertahan hidup selama sehari, seperti: minum, makan, asam, tempat tinggal, tidur, dll. Yang kedua adalah kebutuhan untuk merasa nyaman ketika kebutuhan fisiologis relatif paling besar (kebutuhan keamanan), maka keinginan kedua yang muncul adalah keinginan untuk merasa nyaman. Keinginan akan kenyamanan meliputi keselamatan, yang terlindungi dari ancaman aktivitas karyawan yang tidak menguntungkan, jaminan kelangsungan profesionalnya, dan karyawan tidak memiliki

gesekan sosial di tempat kerja. Kedua, keinginan sosial (social demand), jika keinginan dan kenyamanan fisik sudah sedikit berkurang, maka akan timbul keinginan sosial, yaitu adanya karyawan yang berada dalam tim atau melakukan aktivitas yang baik dalam tim. Memiliki kemampuan komunikasi diri yang baik antara saya dan rekan lainnya. Terakhir, kebutuhan untuk realisasi diri adalah tingkat keinginan Maslow, yang sangat besar, dan realisasi diri terkait dengan bagaimana kemampuan aktual seseorang berkembang. Karyawan dapat meningkatkan kemampuan tugasnya, dan karyawan dapat menyelesaikan target aktivitas yang diprakarsai oleh kantor tempat saya bekerja. Ketika orang menyadari perilakunya, keinginan mereka untuk pemenuhan diri memiliki potensi yang lebih besar. Seseorang yang ingin menyadari dirinya suka melakukan pekerjaan yang menantang keterampilannya.

Kompensasi Kerja

Anugerah (Anugerah Iroth *et al.*, 2018) mengatakan bahwa dalam menarangkan jika imbalan ialah suatu yang diperoleh oleh karyawan, bagus itu dalam wujud keuangan ataupun non keuangan selaku apresiasi atas kontribusi seseorang karyawan dalam bertugas kepada badan industri. Dengan pengurusan imbalan merupakan aktivitas yang amat berarti dalam suatu industri buat membuat karyawan lumayan puas dalam bertugas atas yang diperoleh. Imbalan hendak mendapatkan ataupun menghasilkan serta menjaga hasil daya produksi. Tanpa imbalan yang mencukupi, karyawan hendak mengarah meniggalkan badan serta badan hendak hadapi kesusahan dalam pergantian, paling utama dalam perekrutan industri. Menurut (Mary Muguongo *et al.*, 2015) telah mendefinisikan imbalan selaku pendekatan analitis buat membagikan dengan angka duit pada para karyawan selaku balasan atas hasil profesi yang dicoba. Imbalan bisa menggapai dalam sebagian tujuan semacam menolong dalam kemampuan kegiatan karyawan, perekrutan, serta kebahagiaan kegiatan karyawan. Menurut (Indra Prawira, 2020) kompensasi sebagai balas jasa yang akan diberikan organisasi untuk pegawai atas hasil kerja yang dihasilkan dan kontribusi yang diberikan kepada pegawai untuk organisasi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi adalah bals jasa yang diberikan kepada pvgawai, baik itu yang bersifat keuangan maupun non keuangan disuatu perusahaan tersebut. Tujuan kompensasi merupakan untuk memberika hak seorang pegawai yang bekerja, memberikan rasa keadilan atas pencapaian kerja pegawai, memperoleh pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang bekerja dengan rajin dan tekun dalam pekerjaannya, menghargai pegawai, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintahan, dan menghindari konflik antar sesama anggota perusahaan

Menurut (Kevin Tambengi *et al.*, 2016) indikator kompensasi kerja yang pertama adalah upah dan gaji, yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai dan gaji yang diberikan memuaskan karyawan dengan cara perusahaan memberikan balas jasa kepada pegawai atas usaha, pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kedua tunjangan, yaitu pegawai cukup loyal bekerja di badan lingkungan hidup karena kesetiaan pegawai terhadap perusahaan sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi untuk mencapai target perusahaan, Terakhir insentif, yaitu pegawai merasa puas dengan tunjangan yang diberikan dan adanya reward untuk pekerjaan yang terbaik.

Kepuasan Kerja

Menurut (Rismayadi *et al.*, 2020) dalam meyakini bahwa manajer harus memperhatikan kebahagiaan aktivitas karyawan karena ia memiliki tanggung jawab etis untuk membagikan area bantuan bagi karyawan, dan bahwa sikap karyawan yang puas berharap dapat berpartisipasi aktif untuk kelompok industri. Manajer percaya bahwa upaya dan kemampuan mereka akan berhasil jika mereka berbagi kesetaraan dalam kebahagiaan acara dan penghargaan atas kemampuan karyawan. Suasana aktivitas yang seimbang akan meningkatkan perasaan masyarakat dalam menjalani aktivitas pengontrolan dan menciptakan kebahagiaan dalam aktivitas karyawan. Oleh karena itu, pengurus berharap memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kegiatan karyawan bawahannya sehingga dapat ikut berpartisipasi aktif bagi organisasi perusahaan. Menurut (Nagihan Yildiz, 2015) kepuasan kerja pegawai yang merupakan reaksi umum dalam lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri, tidak dapat dinilai independent dari keberhasilan individu dan hasil kinerja individu itu sendiri. Didukung oleh teori "Hierarki kebutuhan" Maslow, pegawai membuat effort (upaya) untuk menggapai pada tingkatan yang lebih besar kala mereka termasuk standar yang ada persyaratan pegawai selanjutnya yang sudah memenuhi persyaratan fisik akan menjadi harga diri dan aktualisasi diri. Ekspektasi dari pekerjaan tidak sama untuk semua pegawai perusahaan. Tetapi dapat dikatakan bahwa keberhasilan kompetitif organisasi agar ditentukan dengan menjaga pada tingkat optimal levels kepuasan kerja pegawai umum. Menurut (Mohammed Inuwa, 2016) kepuasan kerja pegawai dapat diartikan sebagai perasaan seseorang yang telah mencapai prestasi dan seberapa sukses seseorang pegawai dalam pekerjaannya yang dapat berhubungan langsung dengan kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai.

Menurut (Syaiful Bahri *et al.*, 2017) bahwa indikator kepuasan kerja yang pertama adalah isi dalam pekerjaan pegawai, yakni dengan pegawai menjalankan tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan saat ini diperusahaan. Pegawai menjalankan tugas yang menantang hendak merasa puas bila kewajiban kegiatan dikira menarik, menantang serta membagikan peluang berlatih serta menyambut tanggung jawab profesinya. Kedua, pengontrolan ialah terdapatnya atensi serta ikatan bagus pimpinan dengan anak buah yang bisa memotivasi karyawannya dengan bagus serta ramah, alhasil karyawan hendak merasa kalau dirinya ialah bagian yang berarti dari badan kegiatan hendak tingkatkan kebahagiaan kegiatan karyawan. Kebalikannya pengontrolan yaitu adanya atasan yang selalu memberikan bimbingan kepada para pegawainya sehingga pegawai merasa senang, tekun, rajin, giat dalam menjalankan aktivasi pekerjaannya.

Hubungan Antara Variabel

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bagi (Prasettiawan & Triyani, 2019) hasil pengesanan anggapan ini sudah meyakinkan kalau ada akibat antara area kegiatan diprediksi mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Maksudnya, jika terdapatnya akibat antara area kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Bagi Rini (Rini Astuti, 2018) dalam hasil percobaan statistik area kegiatan diprediksi mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Hasil riset ini melaporkan dalam area kegiatan hendak menyangkut tempat kegiatan, aturan posisi perlengkapan industri, ruang kegiatan yang aman, sinar, jendela, ataupun perputaran hawa dalam

industri, perlengkapan pengawal kesehatan serta keamanan kegiatan. Pada riset ini, bisa diamati kalau beberapa besar tingkatan area kegiatan hendak pengaruhi kebahagiaan kegiatan karyawan buat tiap karyawannya, dimana dengan suasana kegiatan yang aman bisa pengaruhi dari bagian tingkatan kebahagiaan kegiatan karyawan industri itu.

Begitu juga sebagian riset terdahulu yang lebih kurang melaporkan kalau ikatan ini diprediksi bertabat positif, maksudnya terus menjadi bagus area kegiatan makan kebahagiaan kegiatan karyawan hendak semakim bagus pula industri itu (Ririn Puji Astutik, 2017). Hasil riset ini hendak searah dengan riset yang mengenali kalau terus menjadi aman pula area kegiatan ditempat kegiatan industri hingga kebahagiaan karyawan hendak lalu bertambah. Bagi (Ririn Puji Astutik, 2017) serta penelitian dari Riansari & Sudiro (2012) yang melaporkan sepakat kalau area kegiatan diprediksi mempengaruhi penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Riset Prastowo (2015) yang berkata terdapatnya akibat positif pada area kegiatan karyawan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Bagi (Rahmiasari Ariska, 2016) anggapan area kegiatan ialah "area kegiatan diprediksi mempengaruhi penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan". Hasil riset ini hendak membuktikan kalau area kegiatan ialah bagian bagian yang amat berarti kala seseorang karyawan hendak melaksanakan kegiatan profesinya. Dengan terdapatnya area kegiatan yang bagus, hingga karyawan hendak merasa senang ditempat kegiatan alhasil profesi yang dicoba bisa terselenggara dengan sebaik bisa jadi, berdaya guna serta efisien. Dari saran hasil riset terdahulu hingga bisa dibesarkan anggapan selaku selanjutnya:

HI: Lingkungan Kerja diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bagi (Prasetyawan & Triyani, 2019) asil riset anggapan ini sudah meyakinkan ada akibat diprediksi antara dorongan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Pengetesan ini dengan cara statistik hendak meyakinkan kalau dorongan diprediksi mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Maksudnya kalau terdapatnya akibat antara elastis dorongan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Bagi (Setioningtyas & Dyatmika, 2020) dorongan kegiatan diprediksi mempunyai akibat positif kepada kebahagiaan kegiatan karyawan, perihal ini berarti dorongan kegiatan memiliki akibat penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Hasil ini searah dengan terdapatnya riset yang dicoba oleh AA Ngurah Baik Dhermawan, dkk (2012) yang melaporkan kalau dorongan kegiatan mempengaruhi kepada kebahagiaan kegiatan karyawan.

Begitu juga sebagian riset terdahulu yang lebih kurang melaporkan kalau diprediksi dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan, maksudnya kalau dorongan kegiatan memanglah amat dibutuhkan oleh seorang karyawan buat menggapai sesuatu kebahagiaan kegiatan karyawan yang terus menjadi besar walau⁴³ karakternya kebahagiaan kegiatan itu sendiripun besarnya amat relatif ataupun berlainan antara satu orang dengan orang yang lain. Namun dengan dengan cara totalitas, para responden melaporkan kalau sepanjang dalam bertugas diperusahaan mereka melaporkan merasa puas dengan hasil kerjanya serta atas dorongan kegiatan yang sepanjang ini yang diserahkan oleh manajemen pada para

karyawan industri kepada kebahagiaan kegiatan karyawan (Saputra & Mulia, 2020). Bagi (Ririn Puji Astutik, 2017) hasil riset ini hendak searah dengan riset oleh Mardiono (2014) yang melaporkan kalau terdapatnya diprediksi akibat positif serta penting pada elastis dorongan kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Bagi (Ririn Puji Astutik, 2017) dalam riset Muslih (2012) yang membuktikan jika elastis dorongan diprediksi mempengaruhi penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Riset dari Priadana serta Riswandi (2013) yang sepakat jika dorongan diprediksi membagikan akibat positif kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Hingga bisa dibesarkan anggapan selaku selanjutnya:

H2: Motivasi Kerja diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Prasastiawan & Triyani, 2019) hasil pengujian terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut (Muhammad Elfi Azhar, 2020) hasil penelitian di atas diduga antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa secara parsial diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu yang lebih kurang menyatakan bahwa hipotesis kompensasi yaitu Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan kerja yang lebih optimal terhadap pegawai karena seorang pegawai merasa haknya telah dipenuhi oleh perusahaan tersebut. Jika perusahaan merasa puas atas kompensasi yang diterimanya, maka hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan (seperti, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa yang dapat oleh perusahaan) akan dapat dihindari (Ariska Rahmiasari, 2016). Menurut (Riana, 2017) hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu : Nazir *et al.* (2015); Adeoye dan Fields (2014); Rood dan Holdnak (2013); Salisu *et al.* (2015); Muguongo *et al.* (2013), yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pegawai. Berdasarkan pernyataan di atas, dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H3: Kompensasi Kerja diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam sesuatu situasi area kegiatan dapat dibilang bagus ataupun sesuai bila orang bisa melakukan aktivitas dengan cara maksimum, segar, aman serta aman. Kesesuaian area

kegiatan bisa diamati akhirnya dengan waktu durasi yang lama. Dengan lebih jauh lagi area kegiatan yang kurang bagus hendak bisa menuntut daya kegiatan serta durasi yang lebih banyak serta tidak mensupport yang didapat konsep dalam sistem kegiatan dengan cara berdaya guna. Situasi area kegiatan amat mempengaruhi kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Area kegiatan merupakan sesuatu area dimana para pekerja hendak bisa pengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberatkan (Wisudani Rahmaniingtyas *et al.*, 2020).

Dorongan yakni desakan buat berperan kepada serangkaian cara sikap orang dengan memikirkan arah, keseriusan, serta ketekunana dalam pendapatan tujuan. Sebaliknya bagian yang tercantum dalam dorongan mencakup faktor buat membangkitkan, memusatkan, melindungi, membuktikan intesitas, yang bertabat selalu serta dengan terdapatnya tujuan tersebut. Dorongan ialah cara yang pengaruhi ataupun mendesak dari luar kepada seorang ataupun segerombol kegiatan supaya mereka bisa melakukan suatu yang sudah diresmikan. Dorongan ataupun desakan yang diartikan selaku dorongan yang dirasakan buat melegakan serta menjaga kehidupan seorang.

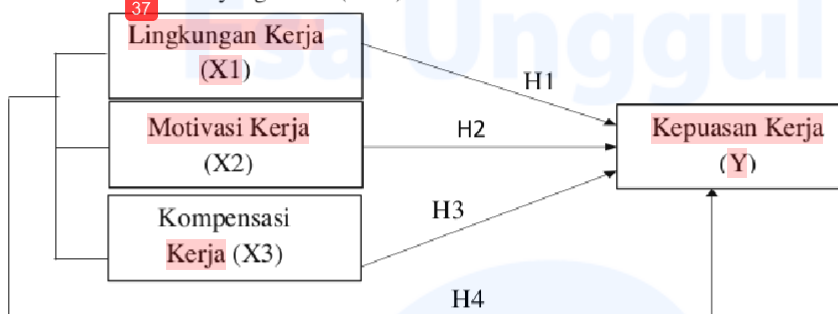
Imbalan kegiatan besarnya menanggapi pelayanan yang diditetapkan serta dikenal dengan tadinya, alhasil imbalan dengan cara tentu hendak mengenali besarnya menanggapi pelayanan ataupun imbalan yang hendak diterimanya. Imbalan inilah yang hendak dipergunakan oleh seseorang karyawan itu bersama keluarganya buat penuhi kebutuhan- kebutuhannya. Besarnya imbalan dengan memantulkan pengakuan, status, serta tingkatan pelampiasan keinginan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dalam menanggapi pelayanan yang diperoleh oleh seseorang karyawan hendak terus menjadi besar berarti jabatannya terus menjadi besar, statusnya hendak terus menjadi bagus, serta pelampiasan keinginan yang dinikmatinya terus menjadi banyak pula. Dengan begitu, kebahagiaan kerjanya hendak terus menjadi bagus. Disinilah posisi berartinya imbalan para karyawan selaku seseorang pedagang daya dengan menghasilkan(raga serta fikiran seorang karyawan). Hasil riset (Wisudani Rahmaniingtyas *et al.*, 2020) bisa disimpulkan kalau hasil riset antara elastis Area kegiatan, dorongan kegiatan serta imbalan kegiatan memiliki akibat positif serta penting dengan cara simultan kepada kebahagiaan kegiatan karyawan.

H4: Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja diduga berpengaruh langsung secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

Model Penelitian

Model penelitian yang baik dalam menjelaskan secara pertautan antara variabel yang akan diteliti, bertujuan untuk memudahkan dalam memperoleh pemahaman tentang penelitian. Sehingga dari hubungan antar variabel berdasarkan tinjauan diatas, maka model penelitian ini disajikan pada gambar 1 sebagai berikut:

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)



Gambar 1 Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Pengukuran

Pengukuran variabel lingkungan kerja diadopsi dari (Aulia Eka Sukmawati, 2017), yang terdiri dari lingkungan kerja fisik yang didalamnya ada : pewarnaan dan kebersihan, lingkungan kerja non fisik yang didalamnya ada : jaminan terhadap keamanan, seperti memberikan jaminan kesehatan, jaminan pensiun. Variabel motivasi kerja diadopsi dari (Lee & Raschke, 2016.), yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), kebutuhan sosial (*Social-need*), kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Variabel kompensasi kerja yang diadopsi dari (Kevin Tambengi *et al.*, 2016), yang terdiri dari upah/gaji, tunjangan, insentif. Variabel kepuasan kerja diadopsi dari (Syaiful Bahri *et al.*, 2017), yang terdiri dari isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju.

Desain Penelitian

Konsep riset ini yang dipakai periset yakni konsep riset sebab- akibat, ialah jenis riset yang menarangkan ikatan antara karena dampak dari sesuatu kejadian. Riset tipe ini berupaya buat menguasai ikatan dampingi elastis yang bisa dibedakan jadi: elastis independent (X) yang ialah pemicu, serta elastis terbatas (Y) yang meruapakan dampak dari sesuatu kejadian terjalin. Dalam riset ini menarangkan hal kebahagiaan kegiatan karyawan selaku elastis terbatas yang bisa pengaruhi area kegiatan, motivasi kerja serta kompensasi kerja sebagai variabel independent.

Populasi Dan Sampel

Bagi (Rini Astuti, 2018) populasi area terdiri dari: subjek ataupun poin yang memiliki jumlah serta karakter khusus yang diaplikasikan oleh sang periset buat bisa dipelajari serta setelah itu hendak ditarik akhirnya. Populasi dalam riset ini yakni kebahagiaan kegiatan karyawan pada Biro Area Hidup Kota Tangerang yang berjumlah 55 orang. Metode ilustrasi dalam riset ini memakai metode sampling bosan, ialah Metode determinasi ilustrasi dalam badan populasi yang dipakai selaku ilustrasi. Perihal ini kerap dicoba apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100

orang. Ilustrasi dalam riset ini merupakan serupa dengan jumlah populasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang yaitu 55 pegawai.

1 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk pengumpulan informasi yaitu penyebaran kuesioner baik secara langsung maupun online. Oleh karena itu, perlu dilengkapi alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Prosedur penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka sebagai informasi untuk analisis. Rasio yang digunakan dalam penelitian ini adalah rasio likert (Stevani Aruan & Fakhri, 2015). Rasio likert yang dicoba adalah 1-4 (1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju). Jenis informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi kuantitatif, yaitu informasi yang diukur dengan rasio (nilai) digital. Informasi dalam informasi penelitian bersifat kuantitatif, karena informasi diperoleh melalui pengukuran dalam bentuk ilustrasi atau gambar dengan kelenturan tertentu secara umum. Informasi kuantitatif adalah informasi atau penjelasan yang diberikan dalam bentuk grafik, bagan atau diagram. Product Moment menggunakan uji validitas untuk mengukur apakah kuesioner legal. Jika angka signifikansi kurang dari 0,05 maka kuesioner dianggap valid. Jumlah tiap nomor butir. Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur objek yang diteliti (Ririn Puji Astutik, 2018). Apakah mungkin untuk mengidentifikasi alat dengan menyamakan indikator hubungan dengan metode berikut:

1. Jika signifikan dari korelasi ($r < 0,05$) dikatakan valid
2. Jika signifikan dari korelasi ($r > 0,05$) maka dikatakan tidak valid

Menurut (Stevani Aruan & Fakhri (2015) reliabilitas akan Mengacu pada kestabilan dan kestabilan hasil pengukuran dari suatu alat yang digunakan sebagai alat ukur. Jika metrik tidak berubah untuk berbagai jawaban yang sama, metrik tersebut dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan. Usahakan melakukan uji reliabilitas untuk mengukur tingkat penggunaan alat ukur (angket), yang diharapkan dapat digunakan atau digunakan dengan penjelasan lain, dan respon responden dapat diukur secara konstan. Untuk membagi eksperimen reliabilitas penulis, metode Alpha Cronbach digunakan. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach karena penelitian menggunakan kuesioner dengan skor berkisar antara 1 sampai 4. Ketika menganalisis informasi yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan regresi linier berganda. Dengan menggunakan eksperimen F (makna simultan), eksperimen T (eksperimen hipotesis parsial) dan eksperimen hipotesis koefisien verifikasi percobaan penting simultan ataupun percobaan f dipakai buat mengenali akibat elastis dengan cara bersama-sama antara elastis bebas dengan elastis terbatas pada riset dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu (Wisudani & Rahmaningtyas et al., 2020).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $F > 0,05$;

1) H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $F < 0,05$.

Uji t bertujuan untuk mengetahui metode pengujian dalam sebuah statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara parsial akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang (Muhammad Elfi Azhar, 2020). Dalam penelitian ini, dasar kepuasan kerja pegawai dalam menentukan hipotesis adalah berdasarkan uji t, yakni :

3

1. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau t hitung $< t$ table maka H_0 diterima dan menolak H_a (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau t hitung $> t$ table maka H_0 ditolak dan menerima H_a (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) Menurut (Indra Prawira, 2020) bertujuan untuk mengetahui presentasi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

12

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa responden berdasarkan Unit Kerja paling banyak yaitu Administrasi sebanyak 18 pegawai (33%), bagian keuangan sebanyak 10 pegawai (18%), bagian perencanaan memiliki jumlah 8 pegawai (14%), bagian PPKL dan Tata Lingkungan sebanyak 7 pegawai (13%) dan Unit kerja yang terendah pada bagian KPS dengan jumlah 5 pegawai (9%). Jumlah Responden tersebut berjumlah 55 pegawai, berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 pegawai (58%) dan 23 pegawai (42%) berjenis kelamin perempuan. Responden berdasarkan Pendidikan paling banyak yaitu S1 sebanyak 25 pegawai (46%), D3 sebanyak 11 pegawai (20%), S2 memiliki jumlah 10 pegawai (18%), dan Pendidikan yang terendah adalah SLTA dengan jumlah 9 pegawai (16%). Kemudian dari hasil pertanyaan kuisisioner bahwa responden berdasarkan lama bekerja paling banyak yaitu < 5 Tahun yaitu sebanyak 35 pegawai (64%) dan masa kerja > 5 Tahun yaitu sebanyak 20 pegawai (36%). (hasil dapat dilihat pada lampiran 6 dan 7).

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Dapat dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner awal (*pre-test*) yang dilakukan terhadap 30 responden pertama dengan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 28 butir. Pada pengujian validitas dengan menggunakan Teknik *correlations pearson product moment* yaitu dengan perbandingan nilai koefisien korelasi r hitung dengan r tabel dan nilai Sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05. Hasil pengujian *correlations pearson product moment* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terdapat 6 pertanyaan yang valid. Terdapat 8 pertanyaan yang valid pada variabel Motivasi Kerja. Terdapat 6 pertanyaan yang valid pada variabel Kompensasi Kerja dan terdapat 8 pertanyaan yang valid pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian uji realibilitas pada semua indikator Lingkungan Kerja (0,834), Motivasi Kerja (0,790), Kompensasi Kerja (0,751) dan Kepuasan Kerja Pegawai (0,837) menunjukkan nilai *alpha Cronbach's* $\geq 0,6$ yang artinya dinyatakan *reliable*. (hasil bisa dilihat pada lampiran 5).

Analisis Koefisien Korelasi Determinasi Dan Signifikan

14

Analisis Koefisien Korelasi Determinasi Dan Signifikan dapat dilihat dari nilai R^2 . Nilai R^2 untuk masing-masing persamaan berfungsi untuk menunjukkan seberapa banyak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis pertama yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,621. Artinya 62,1% variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan

25 kompensasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 37,9 dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja lain yang tidak ada pada penelitian ini. (hasil dapat dilihat pada lampiran 7).

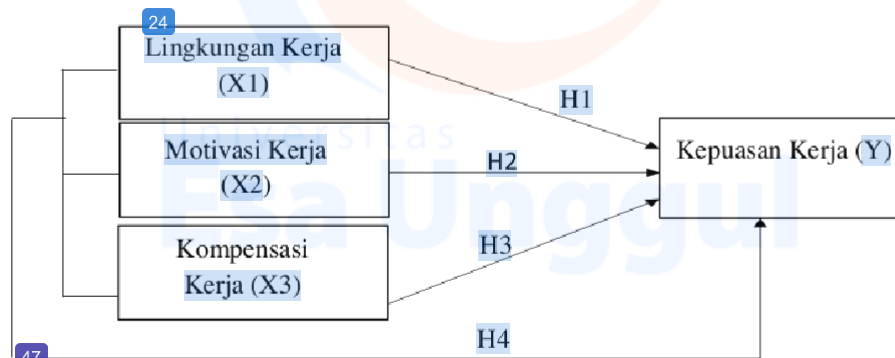
Analisis Kesesuaian Seluruh Model

40 Analisis kesesuaian seluruh model dapat dilihat dari hasil uji F. Uji F berfungsi untuk melihat kesesuaian seluruh model sudah tepat atau belum dalam regresi. Hasil analisis untuk menguji pengaruh independen (lingkungan kerja) 45 terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sudah tepat yakni dengan nilai Uji F sebesar 27,799 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (hasil dapat dilihat pada lampiran 7).

Gambar 3

Kerangka Model Dengan Variabel Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar 3 kerangka model dengan variabel regresi linear berganda, didapat nilai R^2 sebesar 0,621. Artinya 62,1% bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja. Selanjutnya yang merupakan hipotesis dalam penelitian ini tersaji dalam tabel pengujian hipotesis berikut ini (hasil dapat dilihat pada lampiran 7).



47 Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 1

5 Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Signifikan T-Value	Keterangan

H1	Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,017	Data mendukung hipotesis
H2	Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,008	Data mendukung hipotesis
H3	Pengaruh Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,000	Data mendukung hipotesis

42 Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan gambar diatas lingkungan kerja (X1) memiliki signifikan 0,017 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, Motivasi Kerja (X2) memiliki signifikan 0,008 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Kompensasi Kerja (X3) memiliki signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang.

Diskusi

18 Dalam penelitian ini terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Kepuasan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Hal ini berarti bahwa ditempat saya bekerja menyediakan peralatan kantor yang lengkap, dan ditempat saya bekerja lingkungan kantornya terjaga kebersihannya akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang mempunyai lingkungan kerja, dimana model lingkungan kerja yang seperti ini dapat menginspirasi perubahan positif pada anggota yang mengikutinya. Menurut (Raziqa & Maulabakhsha, 2015) lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yang lebih luas seperti pekerjaan dan konteks. Pekerjaan akan diselesaikan, dalam melibatkan tugas-tugas dengan contoh pelatihan aktivitas tugas, control atas aktivitas yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dan rasa pencapaian dari pekerjaan, variasi dalam tugas dan nilai intrisik untuk mencapai sebuah tugas. Dengan banyak makalah penelitian tersebut hanya berfokus pada aspek intrisik kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh Kepuasan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Hal ini berarti bahwa saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman ditempat saya bekerja, dan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang mempunyai motivasi kerja, hal ini bahwa kompensasi adalah proses sebagai langkah pertama seseorang pegawai untuk bertindak karena kurangnya fisik dan psikid, atau dengan kata lain adalah dorongan yang terbukti untuk

memenuhi tujuan tertentu (Aryanto & Fransiska, 2012). Menurut (Saputra & Mulia, 2020) motivasi akan bermuara pada keputusan seberapa besar usaha yang harus dilakukan dalam situasi tugas tertentu. Motivasi mempersingkat keputusan tentang seberapa banyak upaya yang harus dilakukan dalam situasi penugasan tertentu.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa kompensasi kerja berpengaruh Kepuasan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Hal ini berarti bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan. Adanya reward untuk pekerjaan yang terbaik akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang mempunyai kompensasi kerja, Hal ini menandakan jika imbalan merupakan suatu yang diperoleh oleh pegawai, baik dalam wujud keuangan ataupun non keuangan selaku apresiasi atas partisipasi pegawai kepada badan. Pengurusan imbalan ialah aktivitas yang amat berarti buat membuat pegawai lumayan puas dalam bertugas. Menurut (Mary Muguongo et al., 2015) telah mendefinisikan imbalan selaku pendekatan analitis buat membagikan angka duit pada pegawai selaku balasan atas profesi yang dicoba. Imbalan bisa menggapai sebagian tujuan semacam menolong dalam perekrutan, kemampuan kegiatan, serta kebahagiaan kegiatan.

Dan yang terakhir, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Hidup, Motivasi Kerja dan Kompensasi kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi Kepuasan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Hal ini berarti bahwa apabila Lingkungan kerja menyediakan peralatan kantor yang lengkap, dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan adanya ruang kerja yang nyaman serta fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai. Selain Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja, Kompensasi juga berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai yaitu adalah gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan dan reward untuk pekerjaan yang terbaik akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Pegawai pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang baik, sehingga kebijakan yang diambil oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dengan mempertimbangkan faktor Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan Pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Bersumber pada hasil riset yang sudah dicoba hingga bisa didapat kesimpulan jika yang mempengaruhi kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, dimana model lingkungan kerja yang seperti ini dapat menginspirasi perubahan positif pada anggota yang mengikutinya. Kemudian, motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Motivasi adalah proses sebagai langkah pertama seseorang untuk bertindak karena kurangnya fisik dan psikis, atau dengan kata lain adalah dorongan yang terbukti untuk memenuhi tujuan tertentu. Dengan kompensasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, bahwa kompensasi adalah sesuatu yang akan diterima oleh pegawai, baik itu dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai penghargaan

atas kontribusi⁵ pegawai terhadap organisasi perusahaan. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatannya¹¹ sangat penting untuk membuat pegawai akan cukup puas dalam pekerjaan. Sedangkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi Kepuasan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Pegawai pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang baik, sehingga kebijakan yang diambil¹¹ oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dengan mempertimbangkan dengan faktor Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Pegawai.

10

Keterbatasan Penelitian

1 beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya membahas mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun pada penelitian tersebut hanya menggunakan kedua variabel saja. Maka dari itu penelitian ini menambahkan kompensasi kerja sebagai variabel independen. Selain itu, sedikitnya penelitian yang membahas pada objek perusahaan BLH (Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang) mempunyai peran penting dalam mengolah limbah sampah. permasalahan yang terjadi dalam situasi pandemic covid-19 seperti ini sampai tidak bisa melakukan pekerjaan lapangan seperti biasanya. Hal ini mengakibatkan jobdesk yang dilakukan sangat terbatas karena adanya social distancing, dan waktu bekerja dilapangan pun terbatas.

35

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti dapat meneliti secara keseluruhan serta menambah³⁶ variabel-variabel lain selain lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat memperluas populasi penelitian dengan menambah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota sebagai objek penelitian karena BLH (Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang) terlalu sedikit pegawainya.

Implikasi Manajerial

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan dengan³² pengembangan wawasan mengenai ilmu pengetahuan dalam penelitian mengenai bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kepuasan pegawai. Maka diharapkan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dapat menjaga dan juga meningkatkan lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai, motivasi kerja agar pegawai merasa puas karena disediakan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai dan juga kompensasi kerja mendapatkan gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, dan adanya reward untuk pekerjaan yang terbaik akan meningkatkan kualitas kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang.

skripsi 3

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.scribd.com

Internet Source

1%

2

anzdoc.com

Internet Source

1%

3

docplayer.info

Internet Source

1%

4

Submitted to Udayana University

Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

1%

6

docobook.com

Internet Source

1%

7

id.123dok.com

Internet Source

1%

8

Submitted to Cedar Valley College

Student Paper

1%

9

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

1%

10	es.scribd.com Internet Source	<1 %
11	repository.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
13	www.politeknikmbp.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
15	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
16	yunitanovi6.blogspot.com Internet Source	<1 %
17	jurnal.untad.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
20	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %

I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja.

21	"Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Bali", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
22	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
23	pedomansdm.wordpress.com Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	<1 %
25	gicipress.com Internet Source	<1 %
26	jurnal.tekmira.esdm.go.id Internet Source	<1 %
27	jurnal.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
29	id.scribd.com Internet Source	<1 %
30	repository.upi.edu Internet Source	<1 %

31	journal.umgo.ac.id Internet Source	<1 %
32	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
33	hery-susilo.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	jurnal.unej.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
36	www.journal.iainlangsa.ac.id Internet Source	<1 %
37	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
39	stkipgritulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
41	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
42	Andi Riyanto. "ASPEK KEPEMIMPINAN DAN	

KOMPETENSI APARATUR BIROKRASI
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA", Jurnal Ecodemica:
Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019
Publication

<1 %

43

blog.unnes.ac.id

Internet Source

<1 %

44

eprints.stainkudus.ac.id

Internet Source

<1 %

45

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

46

www.sementonasa.co.id

Internet Source

<1 %

47

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

48

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

49

repository.mercubuana.ac.id

Internet Source

<1 %

50

www.mitrariset.com

Internet Source

<1 %

Exclude bibliography Off

