

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD

Alifia Dwi Gustami  
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia  
[alifiadwii@student.inaba.ac.id](mailto:alifiadwii@student.inaba.ac.id)

Arie Hendra Saputro  
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia  
[arie.hendra@inaba.ac.id](mailto:arie.hendra@inaba.ac.id)

Dadan Abdul Aziz Mubarak  
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia  
[dadan.abdul@inaba.ac.id](mailto:dadan.abdul@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received 2 January 2024; Received in revised form 15 January 2024; Accepted 1 February 2024; Published 1 April 2024.  
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 926-936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>

### Abstract:

*This research uses quantitative methods with a descriptive approach and verifiative analysis. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation, work environment, compensation on work satisfaction in the mining service division of PT Pindad. This study used the SPSS 26 tool. The results of this study show that work motivation Work Motivation partially affects job satisfaction while the work environment does not affect partial job satisfaction and compensation does not affect partial job satisfaction. Work Motivation, Work Environment and Compensation jointly affect Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Compensation, Work Satisfaction*

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verifikasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi mining service PT Pindad. Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

### Pendahuluan

Era globalisasi membuat persaingan bisnis antar perusahaan menjadi semakin bersaing. Globalisasi juga telah mengubah cara hidup Masyarakat tradisional menjadi Masyarakat modern. Gaya hidup masyarakat modern umumnya lebih menyukai sesuatu yang serba cepat, mudah dan nyaman. Untuk menghadapi persaingan ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya seperti: modal material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan/pegawai. Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena karyawan memiliki kemampuan, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan adalah untuk mengatur peranan dan hubungan setiap sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Karyawan dan perusahaan adalah dua hal

yang saling berhubungan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas perusahaan. Di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan yang dipenuhi melalui kontribusi mereka di perusahaan, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Saat ini, Kepuasan Kerja karyawan menjadi indikator penting untuk mempertahankan karyawan.

Kepuasan Kerja juga bisa membantu perusahaan mendapatkan hasil kerja yang optimal, loyalitas karyawan dan citra perusahaan yang baik. Menurut Hasibuan (2017) "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Dalam konteks ini, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi menjadi faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

PT Pindad adalah perusahaan milik negara yang memproduksi peralatan 2 pertahanan dan merupakan satu-satunya perusahaan manufaktur pertahanan di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada zaman Belanda pada tahun 1808 dengan nama *Constructie Winkel (CW)* oleh Gubernur Jenderal Daendels. Pada 29 April 1983, Perindustrian Angkatan Darat resmi beralih status dari Institusi yang sebelumnya di bawah naungan Departemen Pertahanan dan Keamanan menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan nama PT. Pindad. Sejak itu, PT Pindad memiliki dua pabrik, yakni di Bandung dan Malang. Saat ini, PT Pindad memproduksi senjata, amunisi, kendaraan, dan peralatan militer lainnya serta memiliki dua anak perusahaan, yaitu PT Pindad Engineering Indonesia dan PT Pindad Internasional Logistik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Manajer divisi mining service PT Pindad, masih terdapat banyak permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan divisi mining service yang belum maksimal, masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, terutama dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan dan Made (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2017)

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Keselamatan
3. Kebutuhan rasa aman (keamanan)
4. Kebutuhan untuk merasa memiliki (sosial)
5. Kebutuhan akan harga diri
6. Kebutuhan mengaktualisasi diri

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) "Lingkungann kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stevani & Fakhri (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018)

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Suara
4. Udara

### **Kompensasi**

Menurut Afandi (2018) "Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi". Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retnosari (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator Kompensasi menurut Afandi (2018)

1. Kompenasasi langsung
2. Kompenasasi tidak langsung

### Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) 'Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima." Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wisudani dan Putri (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018)

1. Pekerja
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verifikatif dengan bantuan alat hitung SPSS 26.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *mining service* PT Pindad dengan populasi 30 orang dan 30 orang tersebut dijadikan sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Studi Kepustakaan

### Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik, uji t dan Uji F serta menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Objek Penelitian

PT Pindad (Persero) adalah perusahaan BUMN manufaktur yang bergerak dalam pembuatan produk alat utama sistem pertahanan (alutsista) militer dan komersial di Indonesia. Sebut saja Senapan Serbu (SS)-2 yang membawa TNI berhasil beberapa kali memenangkan kompetisi menembak dunia Australian Army Skill at Arms Meeting (AASAM).

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validasi

Uji Validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument dan apakah instrument valid untuk dijadikan data penelitian

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	R tabel	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
-----------------	------------------------------	---------	--------------	-----------------------	------------

Item Pertanyaan	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$	$Sig\ 2\ tailed$	$Sig\ 2\ tailed$ <0.05	Keterangan
X1.1	0.460	0.374	0.011	<0.05	Valid
X1.2	0.404	0.374	0.027	<0.05	Valid
X1.3	0.443	0.374	0.014	<0.05	Valid
X1.4	0.387	0.374	0.034	<0.05	Valid
X1.5	0.400	0.374	0.029	<0.05	Valid
X1.6	0.745	0.374	0.000	<0.05	Valid
X1.7	0.614	0.374	0.000	<0.05	Valid
X1.8	0.506	0.374	0.004	<0.05	Valid
X1.9	0.562	0.374	0.001	<0.05	Valid
X1.10	0.375	0.374	0.041	<0.05	Valid
X1.11	0.499	0.374	0.005	<0.05	Valid
X1.12	0.467	0.374	0.009	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas diatas didapatkan bahwa kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) yang disebar kepada 30 responden sebanyak 12 item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	$sig\ 2\ tailed$	$sig\ 2\ tailed$ <0.05	Keterangan
X2.1	0.508	0.374	0.004	<0.05	Valid
X2.2	0.421	0.374	0.021	<0.05	Valid
Y2.3	0.553	0.374	0.002	<0.05	Valid
X2.4	0.501	0.374	0.005	<0.05	Valid
X2.5	0.663	0.374	0.000	<0.05	Valid
X2.6	0.717	0.374	0.000	<0.05	Valid
X2.7	0.508	0.374	0.004	<0.05	Valid
X2.8	0.588	0.374	0.001	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas diatas didapatkan bahwa kuesioner penelitian variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang disebar kepada 30 responden sebanyak 8 item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ )**

Pertanyaan Variabel	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	$sig\ 2\ tailed$	$sig\ 2\ tailed$ <0.05	Keterangan
X3.1	0.565	0.374	0.001	<0.05	Valid
X3.2	0.778	0.374	0.000	<0.05	Valid
Y3.3	0.440	0.374	0.015	<0.05	Valid
X3.4	0.773	0.374	0.000	<0.05	Valid
X3.5	0.731	0.374	0.000	<0.05	Valid
X3.6	0.674	0.374	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas diatas didapatkan bahwa kuesioner penelitian variabel Kompensasi ( $X_3$ ) yang disebar kepada 30 responden sebanyak 6 item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Pertanyaan Variabel Y	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	$sig\ 2\ tailed$	$sig\ 2\ tailed$ <0.05	Keterangan
Y1	0.619	0.374	0.000	<0.05	Valid
Y2	0.461	0.374	0.010	<0.05	Valid
Y3	0.401	0.374	0.028	<0.05	Valid
Y4	0.626	0.374	0.000	<0.05	Valid

<b>Y5</b>	0.408	0.374	0.025	<0.05	Valid
<b>Y6</b>	0.411	0.374	0.024	<0.05	Valid
<b>Y7</b>	0.451	0.374	0.012	<0.05	Valid
<b>Y8</b>	0.564	0.374	0.001	<0.05	Valid
<b>Y9</b>	0.420	0.374	0.021	<0.05	Valid
<b>Y10</b>	0.673	0.374	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas diatas didapatkan bahwa kuesioner penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y) yang disebar kepada 30 responden sebanyak 10 item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui ketetapan nilai kuesioner, apakah instrument penelitian bila diujikan kembali kepada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda maka akan menghasilkan hasil yang sama

**Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0.698	0.600	Reliable
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0.675	0.600	Reliable
<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>	0.745	0.600	Reliable
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0.670	0.600	Reliable

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Variabel yang telah diuji pada penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.600 sehingga seluruh variabel dapat dikatakan reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) alat uji yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedasititas, Uji Linieritas.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Pedoman pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi data tidak normal.
- Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi data normal.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96040118
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.085
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh hasil  $0.200 > 0.05$  yang dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (*independent*). Untuk mendeteksi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan batas nilai  $<10.00$  dan nilai toleransi  $> 0.10$ .

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6.381	4.278		1.492	.148		
	Motivasi Kerja	.525	.191	.618	2.749	.011	.362	2.765
	Lingkungan Kerja	.194	.265	.155	.731	.472	.406	2.462
	Kompensasi	-.029	.184	-.028	-.156	.877	.574	1.741

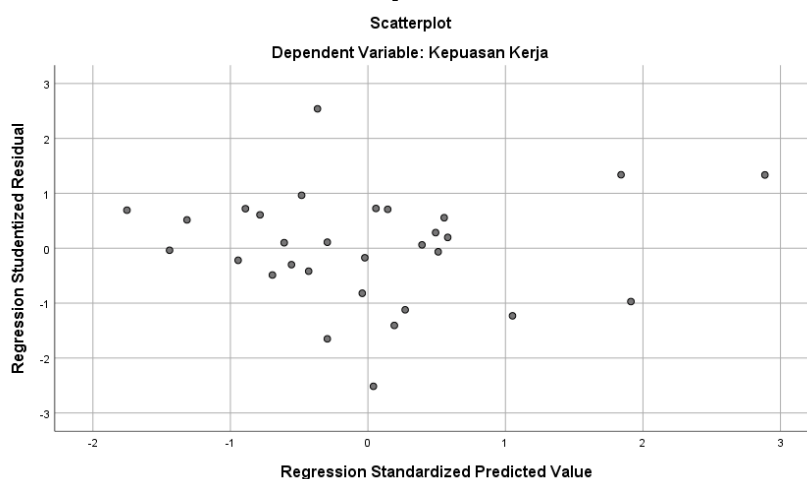
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas diperoleh bahwa nilai VIF Motivasi Kerja sebesar 2.765, Lingkungan Kerja 2.462, Kompensasi 1.741 nilai seluruh VIF variabel  $<10$ . Nilai toleransi Motivasi Kerja sebesar 0.362, Lingkungan Kerja 0.406, Kompensasi 0.574 nilai seluruh toleransi  $> 0.10$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji Heteroskedasitas

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedasititas**



Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh data menyebar dan tidak terdapat pola dalam data tersebut, selain itu data juga tersebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Maka data pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018) Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dasar pengambilan Keputusan dari uji linieritas adalah:

1. Bila signifikansi (*Linearity*)  $< 0.05$  maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
2. Bila signifikansi (*Linearity*)  $> 0.05$  maka dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel 8 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)		366.483	12	30.540	3.077	.017
		Linearity		275.821	1	275.821	27.792	.000
		Deviation from Linearity		90.662	11	8.242	.830	.615
	Within Groups		168.717	17	9.925			
	Total		535.200	29				

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel bahwa nilai signifikansi (sig) pada *linierity* Motivasi Kerja adalah  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja bersifat Linier.

**Tabel 9 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

					Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)			266.117	9	29.569	2.198	.068
		Linearity			198.579	1	198.579	14.760	.001
		Deviation from Linearity			67.538	8	8.442	.627	.745
	Within Groups			269.083	20	13.454			
	Total			535.200	29				

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel bahwa nilai signifikansi (sig) pada *linierity* Lingkungan Kerja adalah  $0.001 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja bersifat Linier.

**Tabel 10 Hasil Uji Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)		388.533	15	25.902	2.472	.049
		Linearity		110.748	1	110.748	10.571	.006



	Deviation from Linearity	277.785	14	19.842	1.894	.122
Within Groups		146.667	14	10.476		
Total		535.200	29			

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel bahwa nilai signifikansi (sig) pada *linierity* Kompensasi adalah  $0.006 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja bersifat Linier.

## Uji Regresi Berganda

**Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	6.381	4.278	1.492	.148
	Motivasi Kerja	.525	.191	.618	.011
	Lingkungan Kerja	.194	.265	.155	.472
	Kompensasi	-.029	.184	-.028	.877

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Dari Tabel 11 di peroleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 6.381 + 0.414X_1 + 0.194X_2 - 0.29X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6.381. Hal ini dapat diartikan jika nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 6.381
2. Nilai variabel  $X_1$  yaitu Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,525, artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sementara Lingkungan Kerja dan Kompensasi konstan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 52,5%
3. Nilai variabel  $X_2$  yaitu Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,194, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sementara Motivasi Kerja dan Kompensasi konstan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 19,4%
4. Nilai variabel  $X_3$  yaitu Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar -0.29, artinya jika Kompensasi mengalami peningkatan sementara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja konstan maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 29%

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.470	3.127

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023



Berdasarkan tabel 12 diketahui R-Square sebesar 0,725 hal ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 72,5% sisanya 27,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6.381	4.278	1.492	.148	
	Motivasi Kerja	.525	.191	.618	2.749	.011
	Lingkungan Kerja	.194	.265	.155	.731	.472
	Kompensasi	-.029	.184	-.028	-.156	.877

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

#### 1. Uji t Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Hipotesis:

H<sub>0</sub>: p = 0, Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>1</sub>: p ≠ 0, Ada pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.749 dan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$ , df= 30-3-1=26) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikan 0,011. Sehingga dapat disimpulkan  $2.749 > 2.056$  dan  $0,011 < 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

#### 2. Uji-t Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Hipotesis:

H<sub>0</sub>: p = 0, Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>1</sub>: p ≠ 0, Ada pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 0.731 dan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$ , df= 30-3-1=26) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikan 0,472. Sehingga dapat disimpulkan  $0.731 < 2.056$  dan  $0,472 > 0.05$ , maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

#### 3. Uji-t Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Hipotesis:

H<sub>0</sub>: p = 0, Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>1</sub>: p ≠ 0, Ada pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar -0.28 dan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$ , df= 30-3-1=26) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikan -0,156. Sehingga dapat disimpulkan  $-0.28 < 2.036$  dan  $-0.156 < 0.05$ , maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.045	3	93.682	9.584	.000 <sup>b</sup>
	Residual	254.155	26	9.775		
	Total	535.200	29			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja  
Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 9.584 nilai ini akan dibandingkan dengan F-tabel distribusi F, dengan tingkat signifikansi 0.05 atau,  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 30 - 4 = 26$  sebesar 2.98 artinya  $9.584 > 2.98$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang positif terhadap Kepuasan Kerja di Divisi *Mining Service* PT Pindad. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil nilai t-hitung (2.749) lebih besar dari t-tabel (2.056) dengan nilai sig 0,011 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 30 responden pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Divisi *Mining Service* PT Pindad.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan dan Made (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Divisi *Mining Service* PT Pindad. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil nilai t-hitung (0.731) lebih kecil dari t-tabel (2.056) dengan nilai sig 0,472 > 0.05 maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 30 responden pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Divisi *Mining Service* PT. Pindad.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alqorrib et al (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang positif terhadap Kepuasan Kerja di Divisi *Mining Service* PT. Pindad. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil nilai t-hitung (-0.28) lebih kecil dari t-tabel (2.056) dengan nilai sig 0,-0.156 < 0.05 maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 30 responden pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Divisi *Mining Service* PT. Pindad.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap dan Khair (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan memiliki nilai 0.725 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai korelasi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja, artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Uji koefisien determinasi secara simultan diperoleh hasil *R-square* 0,725 pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 72.5% dan sisanya 27.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hasil uji hipotesis diketahui F-hitung

sebesar 9.584 lebih besar dari F-tabel ( $9.584 > 2.98$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . hal ini berarti menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh Wisudani dan Putri (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Book

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

### Journal article

- Alqorrib, Yusril, Jumawan Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, and Supriyanto Supriyanto. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo." *Jurnal Economina* 2 (11): 3351–69. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>.
- Aruan, Q. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus* Vol.27 No.2.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 69–88.
- Rahmaningtyas, W. &. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 679-689.
- Retnosari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San Dan Rekan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(1) ISSN 2085-116.
- Surya, G. C. (2016). Pengaruh emotional exhaustion dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mahesa Company Group Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, ISSN 2302-8912