

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TASIK PUTRI
PUYU**

Hendra¹, Woro Utari², C. Sri Hartati³

¹. Universitas Wijaya Putra Surabaya, andraareza@gmail.com

Abstrak: Sasaran yang ingin dituju pada riset ini adalah sebagai alat untuk mencari tahu dan analisis dampak kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan pada kepuasan kerja. Jenis riset yang dilakukan merupakan explanatory research dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyu yang berjumlah 32 orang dan menggunakan sensus sampling sebanyak 31 orang karena dikurangi peneliti. Metode analisa yang akan diaplikasikan pada riset ini adalah menjalankan analisis regresi linear secara berganda. Riset menemukan fakta jika kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sudah baik. Kompensasi dan kepemimpinan berdampak positif serta signifikan pada kepuasan pegawai. lingkungan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan pegawai.

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

Abstract: *The target of this research is as a tool to find out and analyze the impact of compensation, work environment, leadership on job satisfaction. This type of research is explanatory research and uses a quantitative approach. The population in this study were all 32 employees of the Tasik Putri Puyu Sub-District Office and using a census sampling of 31 people because the researchers were reduced. The method of analysis that will be applied in this research is to use multiple linear regression analysis. The research found that compensation, work environment, leadership and employee satisfaction at the Tasik Putri Puyu District Office were good. Compensation and leadership have a positive and significant impact on employee satisfaction. work environment has a positive but not significant impact on employee satisfaction.*

Keywords: *compensation, work environment, leadership, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dibalik otonomi daerah terungkap berbagai peluang dan problematika yang sangat berat, terutama dalam menjalankan perbaikan dan penataan mental pada sikap, perilaku serta kompetensi (attitude, behavior and competence) “sentralistis” yang telah ada sebelumnya puluhan tahun silam, untuk itu kedepannya sangat dibutuhkan kinerja yang lebih maksimal untuk melakukan perubahan sudut pandang sentralisme tersebut. Kematangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pekerjaan menjalankan organisasi di era otonomi daerah yang telah dilaksanakan secara menyeluruh, merupakan proses yang berkesinambungan dan tidak bisa dilakukan dengan seenaknya sendiri serta secara instan. Sebagaimana diketahui bersama, bahwa betapa pentingnya pelayanan publik bagi masyarakat,

namun sampai saat ini, Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu masih belum mampu memberikan produk pelayanan yang memuaskan. Hal ini bisa dipahami, karena sampai saat ini pelayanan publik belum memiliki standar yang baku yang bisa dijadikan acuan untuk melakukan penilaian.

Rasa puas dalam bekerja tidak mungkin terpisah pada penghargaan yang sering dijadikan sebagai impian dari pegawai, pandangan yang tepat mengenai relasi ini yakni penghargaan (kompensasi) mampu menciptakan rasa puas dalam bekerja secara maksimal, rasa puas dalam bekerja dapat mencapai maksimal jika hal yang diinginkan serta hal yang dibutuhkan pekerja saat melakukan pekerjaan dapat dipenuhi maka penghargaan dalam kerja dapat diwujudkan dengan baik. Beberapa temuan riset menyebutkan jika kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada rasa puas dalam bekerja karyawan seperti pada temuan riset yang dilaksanakan oleh Mindasari (2019) dan Abadi & Renwarin (2017), sedangkan hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019) menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan dalam bekerja.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi suatu penyebab yang berpengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja pegawai, seperti hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019), Mindari (2018), Astuti dan Iverizkinawati (2018), Andriany (2019) yang menyebutkan jika lingkungan kerja memiliki dampak positif serta signifikan pada rasa puas dalam bekerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Wongkar, et al. (2018) lingkungan dalam bekerja tidak memiliki dampak secara signifikan pada rasa puas dalam bekerja. Adanya lingkungan dalam bekerja yang memberikan kenyamanan dapat menciptakan sumbangsih yang positif untuk terlaksanakannya beragam kegiatan bekerja dengan mudah, yang kemudian mampu menciptakan rasa seimbang pada fasilitas yang sedang dilaksanakan.

Membuat suatu rasa puas dalam bekerja akan membutuhkan sikap pemimpin dengan kategori baik, karena sikap dalam memimpin dapat memberikan dampak atau menciptakan gambaran dari individu yang memimpin pada individu lain yang dipimpinnya pada usaha memenuhi target organisasi. Tamali dan Munasip (2019), Mindari (2018), Astuti dan Iverisikinawati (2018) yang menyatakan jika kepemimpinan memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kepuasan bekerja karyawan. Sedangkan hasil riset yang dilaksanakan oleh Puirnama, et al. (2016) menyebutkan jika gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan pada rasa puas dalam bekerja.

Didasarkan pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan, periset

memiliki minat untuk melaksanakan riset berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pernyataan Dessler (2011), manajemen sumberdaya manusia merupakan rangkaian dari tahapan organisasi untuk memenuhi targetnya. Suatu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya harus melibatkan pegawai /pegawai tenaga manusia yang berperan sebagai obyek maupun sebagai subyek. Menurut Husein et al. (2014), manajemen sumberdaya manusia merupakan hal-hal yang menyangkut pembuatan rencana, pembentukan organisasi, memberikan arah, dan pengamatan dalam menyediakan, mengembangkan, pemberian keringanan, proses integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian status bejerha untuk tujuan memnuhu target organisasi secara maksimal. Berdasarkan pengertian diatas maka ruang lingkup sumberdaya manusia jauh lebih luas dan lebih kompleks dari sekedar kegiatan administrasi personalia bagi para pekerja. Karena itu para pengusaha yang meperhatikan fungsi individu pada organisasinya pastinya akan mempunyai sikap (attitude) serta pandangan (vision) yang dapat membantu terselenggaranya manajemen sumberdaya manusia sebagai wujud dari ketersediaannya secara kompetitif.

Semangat Kerja

Robbins dan Judge (2017:107) rasa puas dalam bekerja bisa digambarkan dalam suatu rasa positif pada bidang kerja dari individu sebagai bagian dari hasil pada tahap penilaian sifat-sifatnya. Sutrisno et al. (2018) mengungkapkan jika rasa puas dalam bekerja pegawai adalah wujud rasa bahagia atau bahagia individu yang bekerja saat melihat dan melaksanakan bidang kerjanya. Jika individu merasa bahagia pada bidang kerjanya, maka maka individu tersebut akan merasa tercukupi oleh bidang kerja yang dijalannya. Didasarkan pada pengertian pada beberapa pendapat yang ada, maka maka bisa diartikan jika rasa puas dalam bekerja merupakan sesuatu yang positif kemudian dirasakan pada pegawai pada bidang kerja yang dijalannya, serta digambarkan pada perikalu positif timbal balik pada pegawai untuk tempatnya bekerja.

Kompensasi

Hasibuan et al. (2016) kompensasi merupakan penghasilan yang berupa

uang, benda yang ada saat ini, maupun benda yang tidak ada saat ini yang didapatkan pegawai untuk penghargaan atas kerja yang dilakukan. Anggraini (2020) menyatakan kompensasi atau compensation merupakan berbagai hal yang didapatkan oleh pegawai atas imbalan kerja yang dihadiahkan oleh tempat kerja pada segala wujud kerja yang telah dilalui. Bangun (2014) Kompensasi merupakan segala hal yang didapatkan pegawai pada kerja yang telah dilakukan pada bidang kerjanya. Sutrisno (2016) Kompensasi merupakan sesuatu yang didapati oleh pegawai atas perilaku kerja pada kegiatan bekerja yang telah dilakukan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan dalam bekerja merupakan berbagai hal-hal yang terdapat disekitar pegawai dan mampu memberikan pengaruh pada saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai sebagai contoh dengan pemberian air conditioner (AC) pada ruang kerja, pencahayaan pada ruangan yang mendukung dan berbagai hal lainnya. Ungkapan dari Sedarmayati (2017) pengertian lingkungan dalam bekerja merupakan suatu bagian utuh peralatan serta berbagai bahan yang ada dalam lingkungan kerja tersebut, lingkungan disekelilingnya pada saat individu melakukan pekerjaan, cara bekerja, dan penyesuaian bekerja baik dalam hal individu ataupun dalam suatu organisasi.

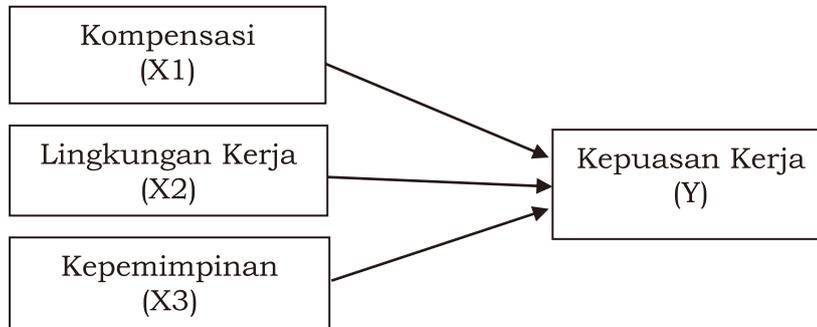
Kepemimpinan

Hal senada oleh Kartono (2017) yang menyatakan kemampuan dalam memimpin (kepemimpinan) merupakan satu kemampuan yang didapatkan individu atas wujud kemampuan istimewa yang didapatkan sejak individu tersebut dilahirkan. Rivai (2015) menjelaskan jika sikap dalam memimpin adalah rangkaian dari perlakuan serta langkah-langkah yang diminati serta secara berulang-ulang dilaksanakan seorang pemimpin pada upaya menggapai target kelompok. Dari beberapa pengertian bisa digeneralisasikan jika sikap dalam memimpin merupakan rangkaian kegiatan serta langkah-langkah yang diminati serta secara berulang dilakukan pemimpin, dengan menggabungkan keinginan kelompok dengan keinginan personal atau pekerja, pada upaya memenuhi tujuan serta target yang kemudian telah ditetapkan sebagai tujuan kelompok.

Hipotesis

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.
- b. Lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.

- c. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan explanatory research melalui pendekatannya yaitu kuantitatif metode. Diungkapkan Sugiyono (2018) *explanatory research* adalah cara dalam meneliti yang memiliki tujuan untuk menggambarkan posisi variabel-variabel yang ada di dalam riset serta pengaruhnya antara satu variabel pada variabel lainnya. Studi yang dilakukan pada riset ini adalah dengan studi kepustakaan serta studi lapangan.

Pernyataan Sugiyono (2018:80) menjabarkan populasi merupakan bagian penyimpulan yang dapat berupa subyek/obyek serta memiliki karakteristik serta kualitas yang ada dan telah ditetapkan oleh periset dengan tujuan dipelajari serta ditarik kesimpulan darinya. Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan karyawan Kantor Camat Tasik Putri Puyu dengan jumlah 32 responden. Teknik pengambilan sample dalam riset ini memakai *sensus sampling* dan berjumlah 31 responden.

Data yang dikumpulkan dengan cara membagikan lembar angket. Data yang masuk kemudian dianalisis/diolah dalam riset didapatkan dari subyek riset yang mampu didapatkan melalui beragam cara. Cara yang mungkin dipakai dalam riset ini antara lain :

- a. Lembar kuesioner, adalah cara untuk mendapatkan data dari responden (narasumber) dengan langkah melayangkan pertanyaan-pertanyaan yang kemudian diisi oleh narasumber. Hasil pengisian ini merupakan data yang dianalisis.
- b. Cara dokumentasi, data yang didapatkan melalui cara ini merupakan data

bersifat sekunder, baik yang bersumber dari dalam ataupun luar. Data yang ada melengkapi data yang didapatkan pada kuesioner yang ada.

Teknik/cara analisis yang akan dipakai pada riset ini yakni dengan menggunakan analisis regresi linear secara berganda. Kemudian analisa regresi hakikatnya adalah ilmu yang membahas hubungan antar variabel dependen (terikat) pada satu dan/atau lebih variabel independen (variabel bebas/ penjelas) yang kemudian dipakai sebagai alat uji hipotesis yang ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2018) sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kepemimpinan

b. = koefisien regresi

b₀ = konstanta

e = error disturbance

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil tabel uji Coefficients dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan variabel bebas, kepuasan, lingkungan kerja serta kepemimpinan pada variabel terikat yakni semangat kerja.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Variable</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<i>(Constant)</i>	0,702	0,540
Kompensasi	0,329	0,109
Lingkungan kerja	0,098	0,108
Kepemimpinan	0,315	0,111

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil dalam menganalisis koefisien persamaan regresi linear tersebut, dapat ditulis dalam persamaan berikut :

$$\text{Kepuasan (Y)} = 0,702 + 0,329 \text{ Kompensasi (X1)} + 0,098 \text{ Lingkungan (X2)} + 0,315$$

Kepemimpinan (X3)

Persamaan diatas menunjukkan bahwa

- Temuan b1 Kompensasi bernilai positif 0,329 yang bermakna jika kompetensi dinaikkan menjadikan kepuasan pegawai turut naik. Peningkatan tersebut bersifat positif dalam arti bahwa peningkatan kompensasi dapat menambah rasa puas pegawai saat melakukan kegiatan kerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.
- Temuan b2 Lingkungan bernilai positif 0,098 yang bermakna jika lingkungan kerja ditingkatkan menjadikan kepuasan pegawai turut naik. Peningkatan tersebut bersifat positif, dalam arti bahwa peningkatan disiplin kerja dapat menambah rasa puas pegawai saat melakukan kegiatan kerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.
- Temuan b3 Kepemimpinan bernilai positif 0,315 yang bermakna jika kepemimpinan ditingkatkan menjadikan kepuasan pegawai turut naik. Peningkatan tersebut bersifat positif, dalam arti bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat menambah rasa puas pegawai saat melakukan kegiatan kerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya uji t dijalankan guna memberikan gambaran dampak dari tiap - tiap variabel bebas pada variabel terikat. Temuan dari uji t ini disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji t

<i>Variable</i>	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	1,301	0,204
Kompensasi	3,027	0,005
Lingkungan kerja	0,911	0,370
Kepemimpinan	2,826	0,009

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji hipotesis uji t tersebut kemudian dijelaskan dan dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai signifikansi variabel kompensasi pada kepuasan pegawai adalah bernilai 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal yang ada menggambarkan jika hipotesis 1 pada riset ini diterima yang bermakna kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan pegawai di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.

- Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja pada kepuasan pegawai adalah bernilai 0,370 lebih besar dari 0,05. Hal yang ada menggambarkan jika hipotesis 2 pada riset ini tidak diterima yang bermakna lingkungan bekerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan pegawai di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.
- Nilai signifikansi variabel kepemimpinan pada kepuasan pegawai adalah bernilai 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal yang ada menggambarkan jika hipotesis 3 pada riset ini diterima yang bermakna kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan pegawai di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Koefisien Determinasi

Hasil uji pada koefisiensi determinasi dilakukan guna menggambarkan sejauh mana dampak kepuasan, lingkungan kerja dan kepemimpinan pada semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.707 ^a	.499	.444	.21713

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel tersebut ditunjukkan nilai R Square untuk model regresi didapatkan bernilai 0,499 yang bermakna 49,9% variabel kepuasan pegawai mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 50,1% kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu mampu dipaparkan oleh hal lain diluar model.

Pembahasan

Temuan pada uji hipotesis 1 yang diperoleh pada riset ini bahwa ada dampak positif dan signifikan dari kompensasi pada kepuasan pegawai dengan indikator : gaji, upah, insentif, tunjangan serta fasilitas. Dan riset ini sejalan dengan temuan riset yang dilaksanakan oleh Mindasari (2018) dan Abadi & Renwarin (2017) menyebutkan jika kompensasi mempunyai dampak yang signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Jadi tingginya kompensasi yang diberi oleh Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu, maka pegawai akan semakin terpuaskan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. Kompensasi seringkali menjadi harapan bagi kebanyakan pegawai, kompensasi mampu memunculkan rasa puas dalam bekerja yang tinggi, rasa puas bekerja akan tinggi jika pada yang

dinginkan dan dibutuhkan pegawai saat melaksanakan kerja terpenuhi salah satunya perwujudan dari kompensasi kerja yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan penghasilan dalam bentuk uang, barang yang tersedia saat ini, atau yang tersedia saat ini yang didapat karyawan dan merupakan hadiah dari kiberja yang telah dilakukan (Hasibuan, 2016). Setiap pegawai menginginkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanannya.

Temuan pada uji hipotesis 2 yang diperoleh pada riset ini bahwa ada dampak positif namun tidak signifikan dari kompensasi pada kepuasan pegawai dengan indikator: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas bekerja. Serta penelitian ini mendukung hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019), Mindari (2018), Astuti dan Iverizkinawati (2018), Andriany (2019) yang menyebutkan jika lingkungan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Jadi semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu, maka pegawai belum tentu merasa puas dalam bekerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. Lingkungan bekerja dengan rasa nyaman dapat menyumbang energi positif untuk terlaksananya beragam kegiatan bekerja secara lebih mudah. Lingkungan bekerja merupakan lingkungan pada suatu bentuk kerja dilakukan yang berupa kesediaan kelengkapan serta fasilitas, lingkungan posisi bekerja, serta keadaan bekerja (Rivai et al., 2009). Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu mengharapkan lingkungan bekerja yang kondusif sehingga terbentuk rasa puas dalam bekerja. Organisasi sebisa mungkin dapat melaksanakan beragam jenis kegiatan sebagai upaya memenuhi serta menghadapi dinamika yang terjadi di lingkungan organisasi.

Temuan pada uji hipotesis 3 yang diperoleh pada riset ini bahwa ada dampak positif dan signifikan dari kompensasi pada kepuasan pegawai dengan indikator: pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, memberi petunjuk. Dan penelitian ini mendukung hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019), Mindari (2018), Astuti dan Iveriskinawati (2018) yang mengungkapkan jika kepemimpinan memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kepuasan dala bekerja pegawai. Jadi semakin baik kepemimpinan yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu, maka karyawan akan semakin terpuaskan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja, karena kepemimpinan dapat memberi dampak serta memberi gambaran pimpinan pada

bawahannya pada usaha memenuhi target organisasi. Peran pemimpin Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu pada berbagai macam situasi adalah hal yang utama dan penting. Pimpinan Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu melalui caranya memimpin akan memberikan dampak kepada rencana organisasi, berupa rencana saat ini maupun rencana kedepannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Didasarkan pada temuan penelitian serta pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan, bisa ditarik kesimpulan berikut :

- Kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan serta kepuasan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sudah baik atau dapat dikatakan dalam kondisi baik temuan ini digambarkan oleh temuan angket yang hampir seluruhnya narasumber memilih setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- Kompensasi memiliki dampak positif serta signifikan pada Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. Temuan ini digambarkan dari nilai signifikan yang kurang dari 0,05.
- Lingkungan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. Temuan ini digambarkan dari nilai signifikan yang kurang dari 0,05.
- Kepemimpinan berdampak positif serta signifikan pada Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. Temuan ini tergambar dari signifikansi lebih rendah dari 0,05.

Saran

Didasarkan pada kesimpulan temuan riset yang telah dilaksanakan, sehingga peneliti mempertimbangkan beberapa saran yang kiranya mampu berguna bagi Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sebagai pertimbangan pada masa depan:

- Kompensasi yang diterima pegawai di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sudah baik. Namun masih perlu beberapa perbaikan mengenai gaji dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai perlu dilakukan penyesuaian dengan bobot pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai atau bagi pegawai yang mendapatkan bobot pekerjaan yang lebih tinggi dapat ditambahkan pada intensif ataupun dengan tunjangan yang lainnya.
- Lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sudah baik.

Namun masih perlu beberapa perbaikan mengenai hubungan antara sesama rekan kerja terutama dalam penyelesaian kerja yang memerlukan kinerja bersama tim, sehingga karenanya perlu menjalin hubungan yang lebih harmonis lagi.

- Kepemimpinan yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sudah baik. Namun masih perlu beberapa perbaikan mengenai penetapan tujuan dan pemberian perintah oleh pimpinan terlebih dahulu dilakukan koordinasi dengan semua pegawai terkait serta memberikan petunjuk pelaksanaan pekerjaan dengan jelas agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar.
- Kepuasan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu sudah baik. Namun masih perlu beberapa perbaikan mengenai kebijakan promosi yang ada di tempat kerja agar lebih benar-benar disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, F., & Renwarin, J. M. 2017. Analysis on the influence of compensation and leadership on job satisfaction and its effect on job performance. *Advances in Intelligent Systems Research*, 13, 19-24.
- Andriany, D. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398).
- Anggraini, J. 2020. analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di brisyariah kabupaten jombang (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Bangun, Wlison. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. 2011. *Human resource management twelfth edition*.
- Hasibuan, V., Dzulkirom AR, M., & Wi Endang NP, N. G. 2016. Pengaruh leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan (Studi pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2012-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 139-147.
- Husein, A., Satria, R., Hidayanto, A. N., & Sucahyo, Y. G. (2014). Evaluasi

kecukupan struktur organisasi dan sumber daya manusia teknologi informasi studi kasus pt asdp Indonesia ferry= It organization structure and human resource analysis a case study of pt asdp Indonesia ferry.

Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.

Mindari, E. 2018. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 35-41.

Mindasari, H. 2019. *Pelaksanaan Kementerian Agama dalam Memberikan Pelayanan Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler di Kabupaten Kampar (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)*.

Nitisemito, Alex, S. 2013. *Manajemen Personalialia*. CetakanKetiga. Jakarta: Ghalia. Indonesia.

Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 39-47.

Rivai., Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge Timothy, A. 2017. *Organizational Behavior*. sixth printing. Jakarta. Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).

Tamali, H., & Munasip, A. 2019. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 55-68.

Wongkar, I. A., Mandey, S. L., & Tasik, H. H. 2018. Analisis Pengaruh Indikator Makro Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).