

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Kecamatan merupakan salah satu unit pemerintahan di bawah kabupaten atau kota dalam sistem pemerintahan Indonesia, wilayah administratif dipimpin oleh seorang camat dan terdiri dari beberapa desa atau kelurahan. Pegawai di Kantor Kecamatan Temanggung sejumlah 111 orang yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya dibidang administrasi surat menyurat dalam bidang pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada tugas mereka. Kepuasan kerja ini dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat stres, dan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Pegawai dituntut memiliki kinerja yang tinggi dan baik agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya, kegagalan dalam mencapai target atau tidak mendapatkan pengakuan atas hasil kerja mereka dapat menurunkan kepuasan kerja. Hubungan antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai sangat erat. Kedua faktor ini saling mempengaruhi dan dapat berdampak besar pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan baik dan mencapai target yang diinginkan, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pencapaian yang baik memberikan rasa pencapaian dan kepuasan batin. Beberapa pegawai pada kantor Kecamatan Temanggung merasa bahwa meskipun kompensasi mereka memadai, budaya organisasi yang kurang mendukung atau lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengurangi kepuasan kerja mereka, Pegawai di tingkat atas mungkin memiliki pandangan yang lebih positif terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja dibandingkan dengan pegawai di tingkat bawah, sehingga ini bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan, walaupun pegawai bekerja di lingkungan fisik yang nyaman, jika tidak ada komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan, hal ini tetap bisa menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka., Pegawai yang mendapatkan gaji yang cukup tinggi mungkin merasa kurang puas jika tidak ada pengakuan atau apresiasi terhadap pekerjaan mereka dalam budaya organisasi. Budaya organisasi yang lebih hierarkis dan formal mungkin memberikan rasa aman bagi beberapa pegawai, namun bagi pegawai lain bisa menimbulkan rasa frustrasi dan kurangnya kepuasan karena terbatasnya kesempatan untuk berinovasi atau berkomunikasi. Adanya permasalahan kepuasan kerja pegawai inilah maka penulis melakukan penelitian dengan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam desain penelitian mereka untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan untuk ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Temanggung. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan angket kuisisioner kepada responden sebanyak 60 untuk memberikan gambaran tentang distribusi karakteristik demografis responden yang terkitab dalam penelitian dengan kategori jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang digunakan untuk melihat jika

ada perbedaan dalam persepsi atau faktor-faktor lain yang relevan terhadap kepuasan kerja atau variabel yang diteliti.

Tabel 1.1. Karakteristik data responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden
1	Jenis Kelamin	Perempuan	18
		Laki-laki	42
2	Usia	<20	0
		20 – 30	7
		31 – 40	21
		41 – 50	18
		>50	14
3	Pendidikan	SD	0
		SLTP	2
		SLTA	10
		Diploma	16
		Sarjana	28
		Pasca Sarjana	4
4	Masa Kerja (Tahun)	< 5	2
		5 – 10	4
		11 – 15	8
		16 – 20	14
		> 20	31

Sumber : data pegawai pada kantor kecamatan Temanggung 2025

Tabel ini membantu untuk menunjukkan keragaman responden dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Pengertian variabel tentang kepuasan kerja menurut Azizaha, et, al. (2020) menyatakan bahwa suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu perilaku karyawan yang puas dengan apa yang diberikan oleh suatu organisasi tempatnya bekerja dan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan terhadap organisasi itu (Riyadi, 2020). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu Kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja.(Syamsi Mawardi, 2020).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi (*compensation*) merupakan suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan (Moh. Sutoro, 2020). Pengakuan atas prestasi kerja memberikan dorongan positif pada kinerja pegawai, yang berimbas pada kepuasan kerja yang lebih tinggi

Budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap

pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. (Linda, 2023).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator dari lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja (Nancy L. Pioh, 2023). Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman atau penuh konflik dapat merusak kedua faktor tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Temanggung”

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung dengan pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut ini :

- (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung?
- (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung?
- (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja Pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara teoritis adalah dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan adanya pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai. Manfaat praktis penelitian adalah dapat memberikan tambahan informasi kepada masyarakat tentang adanya pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan.

2. Telaah Pustaka

2.1.1. Kajian Teori

Fungsi teori yaitu menjelaskan dan memprediksikan sesuatu yang akan terjadi serta teori dapat dijadikan sebagai alat bedah data, teori juga dapat membimbing peneliti membuat kesimpulan dari analisis data, karena teori

berfungsi menjelaskan apa yang seharusnya terjadi (*what ought to question*) maupun untuk menggambarkan kenyataannya (*what is question*). Konsep teori merujuk pada ide atau prinsip yang bersifat abstrak dan umum, yang dikembangkan untuk menjelaskan fenomena tertentu. Teori berfungsi sebagai kerangka kerja yang menghubungkan berbagai konsep dan proposisi untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam suatu fenomena. Menurut Singarimbun & Efendi (2021), teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi, dan proposisi yang digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

Kompensasi kerja menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Candra dan Rahmat (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto MSEJ, 1(2) (2020) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Perusahaan atau organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar bagi karyawan. Gaji adalah balas jasa uang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian yang berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan.

Budaya Organisasi yang mendukung dan inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal, sementara kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan Chairani (2024). Budaya organisasi menurut Subhan, Muh, and Muhammad Yusuf (2020) kehidupan organisasi yang mengikat semua anggota organisasi dalam kesepakatan bersama dengan pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Indikator dari budaya organisasi adalah inisiatif individu, toleransi, pengarahan, pola komunikasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan integrasi.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Oktavia dan Fernos (2023), lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kenyamanan, keamanan, dan rasa betah bagi karyawan, tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Selain itu, Hasi et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Pengertian lingkungan kerja menurut (Eric Hermawan, 2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut (Oktavia & Fernos, 2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Indikator-indikator lain terkait Lingkungan kerja menurut (Jalil, 2020) terdiri dari sebagai berikut : Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah Kompensasi, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja. Kepuasan kerja pegawai menurut Subhan (2020) mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, bagi para pegawai tampak dalam sikap positif pegawai untuk menghadapi sesuatu di lingkungan kerja. Indikator kepuasan kerja yakni: kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja. Kepuasan kerja dalam jurnal penelitian Linda, S. A., Laksmi, A. R. S., & Larantika, A. D. (2023). Kepuasan kerja pegawai adalah sikap yang timbul dalam diri seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan dari apa yang diterima dengan apa yang diharapkan untuk diterima

Konsep Teori berfungsi sebagai kerangka kerja yang menghubungkan berbagai konsep dan proposisi untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam suatu fenomena. Menurut Singarimbun & Efendi (2021), teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi, dan proposisi yang digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

Dalam mendukung penelitian maka peneliti mencari dokumentasi/ literatur seperti yang ditunjukkan oleh peneliti sebelumnya yang mengacu pada jenis penelitian lain yang hampir sama dengan perumusan masalah dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Moh. Sutoro 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	<u>Independen</u> : Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja <u>Dependen</u> : Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja signifikan terhadap Kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja
2.	M.Nuskan (2020)	Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam', <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</i> , 4.2	<u>Independen</u> : Motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi. <u>Dependen</u> : organizational citizenship behavior tenaga pendidik	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi Organization Citizen Behavior adalah variabel motivasi kerja
3.	Seprian (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).	<u>Independen</u> : Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja <u>Dependen</u> Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS; Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS; Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS; Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS; Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Budaya organisasi ; tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS melalui kepuasan kerja; Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja PNS.
4.	Nancy L Pih (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai	<u>Independen</u> : Kompensasi Lingkungan Kerja <u>Dependen</u> Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.	Hasil menunjukkan kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. PT. Uphus Khamang Indonesia. Menunjukkan budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
5.	Mawardi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	<u>Independen</u> : Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja <u>Dependen</u> : Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja signifikan terhadap kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, ompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Sumber : data sekunder yang diolah 2025.

2.1.2. Kajian Konsep

Konsep empiris berfokus pada data dan informasi yang diperoleh melalui pengalaman langsung, observasi, atau eksperimen. Pengetahuan empiris didasarkan pada bukti nyata yang dapat diukur dan diuji secara objektif. Dalam aliran empirisme, pengetahuan dianggap valid jika dapat dibuktikan melalui pengalaman inderawi dan pengamatan publik. Teori empiris adalah teori yang didasarkan pada pengalaman, observasi, atau data yang dapat diukur dan diuji secara langsung. Teori empiris ini digunakan untuk membangun dasar atau kerangka berpikir yang akan diuji lebih lanjut dalam penelitian yang memiliki bukti yang sudah ada dan dapat dipertanggungjawabkan melalui data nyata seperti kuisioner yang dibagikan ke 60 responden.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu ungkapan perasaan atau sikap yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup perasaan puas atau tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi/imbalan yang diterima yang berkesan bahwa setiap orang yang bekerja berharap tempat kerjanya membuat mereka bahagia. Hal yang sangat diharapkan dari pimpinan adalah bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada produktivitas. Oleh karena itu, pimpinan perlu memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja di antara karyawan mereka menurut (Sukaisih, 2022). Kompensasi merupakan faktor tambahan yang mempengaruhi kepuasan karyawan selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, menurut (Puspitawati, Ni & Atmaja, 2020), kompensasi merupakan imbalan pada pegawai terhadap usaha atau pekerjaan dari perusahaan atau organisasinya, menurut (Aryoko, 2022). Berdasarkan penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Budaya organisasi mencakup segala sesuatu yang bersifat kolektif dan dibagikan oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Budaya ini dapat mencakup nilai-nilai inti, norma yang diikuti, kebiasaan yang berkembang, dan pola perilaku yang terbentuk dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat mendukung produktivitas, kepuasan kerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap cara pegawai berperilaku dalam bekerja yang diharapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi saat ini salah satunya didasarkan pada budaya kepuasan pelanggan (consumer satisfaction) yang dihasilkan daripada kinerja karyawan yang baik (Abdul dalam Mukmin,S, 2021). Budaya organisasi membentuk perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja, meningkatkan rasa memiliki dan

komitmen, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. (Zahra et al., 2024). Berdasarkan penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

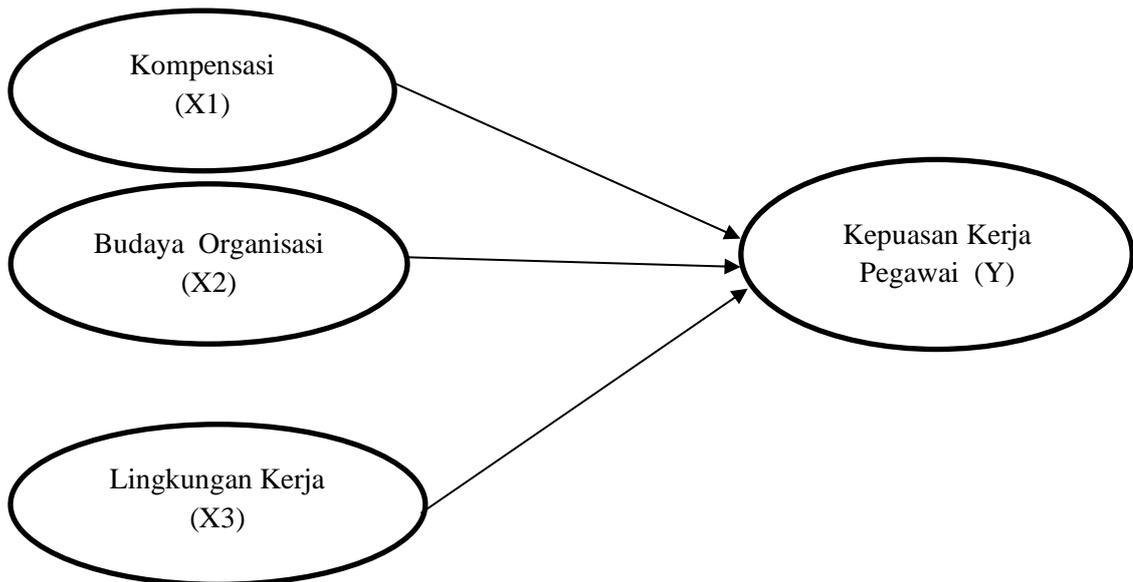
H2 : Budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, serta mengurangi tingkat stres. Menurut Hamalik dalam Prastiwi (2021) lingkungan yaitu sesuatu yang terdapat di alam dan memiliki pengaruh tertentu terhadap individu. Menurut Tjahjono lingkungan yaitu segala sesuatu yang ada disekitar manusia yang terlibat dalam aktivitasnya (Yanti, 2021). Lingkungan sosial merupakan seseorang yang secara sosial berinteraksi dengan dua orang atau lebih dengan berdiskusi dan saling bertukar informasi (Khairunnisa & Cahyono, 2020). Lingkungan sosial merupakan tempat dimana interaksi manusia dapat berlangsung (Murniati et al., 2020). Berdasarkan penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

2.2.4 Model Penelitian.



Gambar 1. Kerangka model penelitian dengan hubungan antar variabel yang diteliti

3. Metode Penelitian

3.1.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Temanggung.

3.1.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel secara nonprobability *snowball sampling* (Rahmawati, (2020) dengan meminta responden yang telah dipilih untuk merekomendasikan responden lain yang memenuhi kriteria penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 dari 111 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan kuisioner yang dibagikan kepada seluruh sampel dengan cara melakukan wawancara langsung kepada responden dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kecamatan Temanggung yang terdiri dari 19 kelurahan yang berjumlah 111 orang yang terdiri dari ASN.

3.1.3. Jadwal Penelitian

Bulan Januari – Februari : Pengumpulan Data
 Bulan Maret : Analisa Data
 Bulan Maret - April : Penyusunan Tesis

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen berupa kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, bonus, program pensiun, asuransi kesehatan dan cuti; budaya organisasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen berupa kepuasan kerja pegawai, indikator variabel dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1) Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Bonus 6. Program Pensiun 7. Asuransi kesehatan 8. Cuti 9. Penghargaan atas loyalitas/inovasi	Likert 1-5
Budaya organisasi (X2) Budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota suatu organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2007) dalam Ishiqa et al. (2022), budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.	1. Keyakinan pada diri sendiri 2. Sikap yang tegas 3. Kecakapan dalam mengelola emosi 4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif 5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan	Likert 1-5

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Menurut Latif et al. (2022), lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, yang mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja	1. Kondisi pencahayaan di lingkungan kerja 2. Hubungan kerja dengan rekan kerja 3. Jaminan rasa aman bagi pegawai	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja pegawai merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja. Menurut Atmaja (2022), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.	1. Prestasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Mencintai pekerjaan	Likert 1-5

Sumber : data yang diolah (2025)

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2020) dalam jurnal Arifin, Zaenal., data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya melalui metode seperti wawancara, observasi, atau eksperimen sedangkan data Sekunder diperoleh dari data telah dikumpulkan dan diproses oleh pihak lain sebelum digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung, seperti dokumen, laporan, atau publikasi yang telah tersedia sebelumnya. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini dibagikan kepada 60 responden terpilih, untuk memperoleh informasi responden secara online. Pemberian nilai terhadap masing-masing skala likert yang terdiri dari lima tingkat (Sugiyono, 2020) : Sangat Setuju (SS) skor 5; Setuju (S) skor 4; Netral (N) skor 3; Tidak setuju (TS) skor 2; Sangat tidak setuju (STS) skor 1. Tabel kuisisioner yang dibagikan kepada respoden adalah sebagai berikut ini :

Tabel 3.2. kuisisioner

Bersama ini saya mengajukan permohonan kepada saudara untuk berkenan mengisi kuisisioner dengan judul PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TEMANGGUNG Data dari penelitian akan di rahasiakan dan hanya sebagai kepentingan untuk menyelesaikan penyusunan tesis. Atas perhatian dan perkenannya serta kerjasamanya saya mengucapkan terima kasih.

Keterangan

STS	: Sangat setuju	5
TS	: Setuju	4
N	: Netral	3
S	: Tidak setuju	2
SS	: Sangat tidak setuju	1

Identitas Responden :

Nama	:
Jenis kelamin	:
Usia	:
Pendidikan	:
Masa Kerja	:

1. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang terima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan					
2	Tunjangan yang di terima sudah sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan					
3	Ada kalanya pegawai mendapatkan tambahan insentif setelah menyelesaikan pekerjaan					

1. Budaya organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Sering ada dorongan bagi pegawai untuk mengajukan ide ide baru pada kantor Kecamatan Temanggung					
2	Sangatlah penting pencapaian target dan hasil dalam melakukan pekerjaan					
3	Para pegawai merasakan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan dikantor					
4	Pegawai di beri motivasi agar banyak memberikan kontribusi dalam pekerjaan tim					

2. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan di kantor sangat cukup untuk mendukung produktivitas kerja					
2	Para pegawai merasa nyaman untuk berdiskusi atau berbagi ide dengan rekan kerja					
3	Semua pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja dikantor					

3. Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Para pegawai merasa bahwa prestasi kerja diakui oleh atasan					
2	Para pegawai selalu berusaha tepat waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan					
3	Para pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang lakukan					

Penelitian dilakukan dengan menguji hubungan sebab-akibat antara pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, penelitian juga dilakukan dengan cara survei di lapangan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner atau wawancara terstruktur dari sampel populasi yang lebih besar, dari hasil survey dilanjut menggunakan study korelasi menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara 3 variabel independen dengan 1 variabel dependen.

3.3. Metode Analisis Data

Proses pengujian data setelah melalui tahap pemilihan dan pengumpulan data yang akan dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Data numerik yang dapat diukur dan dihitung bertujuan untuk menguji hipotesis atau teori dengan menggunakan data statistik, data yang dikumpulkan berupa angka, yang

diolah secara statistik, terstruktur dan sistematis, menggunakan instrumen penelitian kuesioner, tes, dan survei, bersifat objektif dan dapat digeneralisasi. Menurut Sugiyono (2020) teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dapat menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial yang diantaranya meliputi analisis regresi dan uji hipotesis atau uji statistik t. Tahapan dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

3.3.1. Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi disebut dengan statistik deskriptif (Sugiyono, 2020).

3.3.2. Uji Regresi Linier berganda

Regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal (Sugiyono, 2020). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Metode Regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*) yang merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yang mana terdapat satu responden variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai dengan lebih dari satu variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Metode ini digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen (Y) berdasarkan beberapa variabel independen (X_1, X_2, X_3). Rumus dasar dari model persamaan linier berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja / variabel dependen (yang diprediksi).
- α (alpha) = Koefisien konstanta / (nilai dasar dari variabel dependen yang tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dipertimbangkan dalam model).
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen
- X_1 = Kompensasi / variabel 1 independen atau prediktor.
- X_2 = Budaya organisasi / variabel 2 independen atau prediktor
- X_3 = Lingkungan Kerja / variabel 3 independen atau prediktor.
- ε = Galat / Error disturbances yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

3.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen diberikan oleh variabel-variabel independen jika nilai R² yang mendekati satu. Namun jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas (Salim, 2021). Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan variabel bebas secara bersama-sama. Nilai R^2 yang semakin mendekati menunjukkan semakin besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

3.3.4 Uji Kebaikan Model

Uji kebaikan model dilakukan dengan uji F dan R^2 . Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model fit dengan data atau tidak. Jika nilai Sig. < 0.05 maka model fit dengan data yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan Kepuasan kerja. Jika Sig > 0.05 maka model tidak fit dengan data yang berarti variabel bebas tidak mampu menjelaskan Kepuasan kerja.

3.3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik t atau uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Mahendra (2023) menjelaskan bahwa seberapa besar pengaruh atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen ditunjukkan dengan uji statistik t. Jika nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara individual atau parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen secara individual atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2020).

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk uji kelayakan model (*goodness of fit*) Menurut Ghozali (2020) uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengukuran terkait dengan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model yang digunakan layak untuk digunakan. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Profil Responden

Penelitian berorientasi pada obyek responden yakni seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung. Jumlah seluruh pegawai sebanyak 111. Jumlah pegawai yang diambil sebagai sampel responden juga sebanyak 60 pegawai dengan perincian sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah karakteristik data responden yang berkaitan dengan identitas responden, meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, data karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Menurut Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Perempuan	18	30%
2	Laki-laki	42	70%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pada tabel 4.1 di atas diperoleh data bahwa jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 30% dan untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 70%. Maka responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian melalui penyebaran angket, dapat diketahui data karakteristik responden menurut usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Menurut Usia Responden

No	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	<20	0	0%
2	20 - 30	7	12%
3	31 - 40	21	35%
4	41 - 50	18	30%
5	>50	14	23%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh keterangan bahwa mayoritas responden adalah pada usia 31-40, selanjutnya usia 41-50 hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor kecamatan Temanggung dari segi usia adalah pegawai yang senior. Posisi dibawahnya adalah pada usia >50 dari segi usia dan pengalaman adalah pegawai senior, hampir mendekati masa paripurna tugas, rentang usia 20-30 tergolong pegawai yunior baik dari segi usia maupun pengalaman kerjanya sedangkan rentang usia 31-40, ini adalah usia pegawai yang produktif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data angket diketahui data karakteristik responden menurut pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	2	3%
3	SLTA	10	17%
4	Diploma	16	27%
5	Sarjana (S1)	28	47%
6	Pasca Sarjana (S2)	4	7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diperoleh informasi bahwa pegawai kantor kecamatan Temanggung yang menjadi responden mayoritas pendidikan

terakhir pada tingkatan sarjana (S1) yaitu 47%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Temanggung dari sisi pendidikan memiliki pegawai yang berkualifikasi pendidikan yang tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa responden mayoritas penelitian ini berpendidikan sarjana.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data angket atau kuesioner diketahui data karakteristik responden menurut masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Menurut Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	< 5	2	3%
2	5 - 10	4	7%
3	11 - 15	8	13%
4	16 - 20	14	23%
5	>20	32	54%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel 4.4 di atas diperoleh data masa kerja pegawai Kantor Kecamatan Temanggung yang menjadi responden yaitu dengan masa kerja dominan pada rentang >20 tahun yaitu sebanyak 54%, pengalaman dengan rentang 16 – 20 tahun sebanyak 23% disusul 11 – 15 tahun sebanyak 13%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang dari sisi masa kerja cukup lama atau pegawai senior.

4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah: 1

Skor penilaian tertinggi adalah: 5

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variable sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Sedang
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

a. Variable Independen

Penelitian dilakukan dengan menguji hubungan sebab-akibat antara pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel Dependen yaitu kepuasan kerja pegawai, penelitian juga dilakukan dengan cara survei di lapangan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner atau wawancara terstruktur dari sampel populasi pada sejumlah pegawai kantor kecamatan Temanggung

dari hasil survey dilanjut menggunakan study korelasi menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara 3 variabel independen dengan 1 variabel dependen.

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Independen

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
X1	Kompensasi dengan indikator : Gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, bonus, program pensiun, asuransi kesehatan dan cuti	3,3944	Sedang
X2	Budaya Organisasi dengan indikator : 1. Keyakinan pada diri sendiri 2. Sikap yang tegas 3. Kecakapan dalam mengelola emosi 4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif 5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan	3,6611	Tinggi
X3	Lingkungan kerja dengan indikator : 1. Kondisi pencahayaan di lingkungan kerja 2. Hubungan kerja dengan rekan kerja 3. Jaminan rasa aman bagi pegawai	3,5463	Tinggi
Rata-rata Total		3.5833	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat dinyatakan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik hal terbukti rata-rata total dengan kriteria tinggi. Sedangkan tanggapan dengan nilai tertinggi diberikan pada item pernyataan budaya organisasi mengarahkan saya untuk yakin dan percaya diri bahwa dengan ketrampilan yang dimiliki dan kerjasama dengan rekan kerja akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja sedangkan tanggapan responden dengan nilai sedang diberikan pada item kompensasi karena kompensasi hanya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan bukan sebagai hasil pokok karena pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung sudah ada gaji pokok yang diberikan.

b. Variable Dependen

Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Dependen

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
Y1	Kepuasan Kerja Pegawai dengan indikator : Prestasi kerja, disiplin kerja, mencintai pekerjaan.	3,7888	Tinggi
Rata-rata Total		3,7888	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka dapat kita nyatakan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti rata-rata total dengan kriteria baik hal terbukti rata-rata total dengan kriteria tinggi.

4.2. Analisis Data

Proses pengujian data setelah melalui tahap pemilihan dan pengumpulan data yang akan dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Data numerik yang dapat diukur dan dihitung bertujuan untuk menguji hipotesis atau teori dengan

menggunakan data statistik, data yang dikumpulkan berupa angka, yang diolah secara statistik, terstruktur dan sistematis, menggunakan instrumen penelitian kuesioner, tes, dan survei, bersifat objektif dan dapat digeneralisasi. Menurut Sugiyono (2020) teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dapat menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial meliputi analisis regresi dan uji hipotesis atau uji statistik t.

4.2.1. Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi disebut dengan statistik deskriptif. Berikut adalah data hasil rekapitan kuisisioner yang telah diisi oleh responden.

Tabel 4.7. Hasil Kuisisioner Responden

No. Responden	X1	X2	X3	Y
01	12	16	12	14
02	12	14	11	11
03	6	14	10	12
04	12	15	11	14
05	12	11	9	10
06	6	14	10	12
07	6	14	9	11
08	11	19	12	14
09	10	15	12	14
10	11	15	9	13
11	7	17	12	14
12	8	15	12	10
13	10	16	10	13
14	11	16	12	11
15	14	20	15	15
16	6	16	8	12
17	8	14	13	11
18	9	16	12	12
19	8	16	9	12
20	13	16	8	6
21	6	8	6	6
22	6	8	6	6
23	8	13	7	10
24	8	18	12	11
25	6	8	6	6
26	6	8	6	6
27	6	8	6	6
28	9	17	12	12
29	7	17	12	12
30	13	17	12	12
31	10	16	12	12
32	14	17	14	14
33	13	17	13	14
34	14	17	11	13
35	12	16	12	11
36	6	6	6	6
37	13	18	11	14
38	9	8	6	7
39	9	16	12	12
40	11	16	12	12
41	9	16	12	12
42	6	8	7	9
43	12	17	9	12
44	6	8	9	6
45	6	8	6	6
46	12	16	12	13
47	12	16	14	13
48	14	17	12	11
49	13	16	13	13
50	13	16	13	13
51	13	18	14	12
52	12	17	13	13
53	13	18	13	13
54	14	17	11	14
55	12	17	14	14
56	13	16	12	13
57	14	17	13	12
58	13	18	12	13
59	13	14	13	14
60	13	15	13	13

Sumber : Data primer yang diolah 2025

4.2.2. Uji Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Metode Regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*) yang merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yang mana terdapat satu responden variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai dengan lebih dari satu variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Metode ini digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen (Y) berdasarkan beberapa variabel independen (X_1, X_2, X_3). Rumus dasar dari model persamaan linier berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja / variabel dependen (yang diprediksi).
 α (alpha) = Koefisien konstanta/(nilai dasar dari variabel dependen yang tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dipertimbangkan dalam model).
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen
 X_1 = Kompensasi/ variabel 1 independen atau prediktor.
 X_2 = Budaya organisasi/ variabel 2 independen atau prediktor
 X_3 = Lingkungan Kerja/ variabel 3 independen atau prediktor.
 ε = Galat/Eror disturbances yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dalam 3 hipotesis variabel untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung (variabel dependen/terikat) dengan pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja (variabel independen/bebas) bertujuan untuk memprediksi atau menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan informasi yang terdapat pada variabel-variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian menggunakan tabel t sebagai tabel distribusi t yang digunakan untuk mencari nilai kritis t dalam uji statistik t, termasuk dalam analisis regresi dan uji hipotesis. Tabel ini membantu saya menentukan apakah nilai t yang dihitung cukup besar untuk menolak hipotesis nol. Tabel t digunakan untuk menemukan nilai t-kritis berdasarkan derajat kebebasan (*degrees of freedom, df*) dan tingkat *signifikansi* (biasanya 0,05 untuk uji dua arah). Nilai t-kritis ini digunakan untuk memutuskan apakah hasil uji statistik (nilai t) yang dihitung signifikan atau tidak.

Uji t : Apabila nilai sign <0.05 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel Y (begitu juga sebaliknya)

Dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 60 responden (n=60) menggunakan koefisien regresi dengan 3 variabel independen (k=3). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 Jadi derajat kebebasan adalah :

Keterangan :

$\alpha = 0,05$;

n = Jumlah responden (60) ;

k = jumlah variabel independen (3)

$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$

$= t(0,025 ; 60-3-1)$

$= t(0,025; 58)$

$= \underline{\underline{2,002}}$

Tabel 4.8. Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel 4.9. Tabel Persentase Distribusi F untuk Probabilitas

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

Sumber data : Tabel Persentase Distribusi F untuk Probabilitas (Ronald A. Fisher)

Hasil analisa Pengujian Hipotesis Regresi Linier Berganda .
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.754	1.319
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi				

Nilai R Square 0,745

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.448	3	106.816	61.360	.000 ^b
	Residual	97.485	56	1.741		
	Total	417.933	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.984	.789		1.247	.218
	Kompensasi	.021	.083	.022	.248	.805
	Budaya Organisasi	.424	.092	.548	4.608	.000
	Lingkungan Kerja	.366	.126	.350	2.908	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Perumusan Hopotesis

H₁ : terdapat pengaruh X1, terhadap Y

H₂ : terdapat pengaruh X2 terhadap Y

H₃ : terdapat pengaruh X3 terhadap Y

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y

Tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Diketahui nilai sign 0,805 > 0,05 nilai t hitung 0,248 < 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Diketahui nilai sign 0,000 < 0,05 nilai t hitung 4,608 > 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

3. Pengaruh X3 terhadap Y

Diketahui nilai sign 0,005 < 0,05 nilai t hitung 2,908 > 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji F : Apabila nilai sign < 0.05 atau nilai F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel Y (begitu juga sebaliknya)

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) \\
 &= F(3; 60 - 3) \\
 &= F(3; 57) \\
 &= \underline{\underline{2,77}}
 \end{aligned}$$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.448	3	106.816	61.360	.000 ^b
	Residual	97.485	56	1.741		
	Total	417.933	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Pengaruh X terhadap Y

Uji F dan analisis varians (ANOVA)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji F dan varians (ANOVA)

regression nilai sign $0,000 < 0,05$ nilai F hitung $61.360 > 2,77$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y.

Kesimpulan :

Dari hasil nilai sign $0,000 < 0,05$ nilai F hitung $61.360 > 2,77$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.2.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen diberikan oleh variabel-variabel independen jika nilai R² yang mendekati satu. Namun jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas (Salim, 2021). Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama (Imam Ghozali, 2019). Nilai R² yang semakin mendekati menunjukkan semakin besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.754	1.319

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Hasil dari nilai R Square 0,767% atau 76,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2 dan x3 terhadap variabel Y sebesar 76,7% dan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan

Hasil dari nilai R Square 0,767% atau 76,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3 % menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai sign $0,805 > 0,05$ nilai t hitung $0,248 < 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bermakna tidak ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai karena hasil kerja dari pegawai seperti struktur gaji yang terstandarisasi, terbatasnya anggaran pemerintah, dan sistem tunjangan yang terpisah dari gaji pokok. Selain itu, fokus pada kepastian dan stabilitas dalam penggajian pada kantor kecamatan Temanggung, serta peraturan yang mengatur gaji membuat gaji pokok ASN tetap tidak terpengaruh secara signifikan oleh faktor kompensasi tambahan.

Analisis varians (ANOVA) dan Uji F, regression nilai sign $0,000 < 0,05$ nilai F hitung $61.360 > 2,77$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Artinya ketiga varians tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok tersebut.

Hasil dari nilai R Square 0,767% atau 76,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3 % menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryanto MSEJ, 1(2) (2020) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi menunjukkan kompensasi tidak memiliki pengaruh positif kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung, walaupun menjadi fokus penting tetapi bukan menjadi hal utama dalam kerja karena hanya berupa imbalan/bonus saja. Beberapa insentif atau kompensasi bagi pegawai kantor kecamatan Temanggung bisa lebih bergantung pada kinerja atau evaluasi tahunan, yang artinya mereka mungkin mendapatkan tunjangan atau bonus tambahan berdasarkan penilaian kerja, bukan sebagai tambahan langsung pada gaji pokok mereka. Oleh karena itu, meskipun ada kompensasi yang diberikan, pengaruhnya terhadap gaji pokok bisa dianggap tidak signifikan.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai sign $0,000 < 0,05$ nilai t hitung $4,608 > 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Positif adalah pengaruh yang sifatnya searah, artinya semakin baik penerapan budaya organisasi pada kantor kecamatan Temanggung, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi pada kantor kecamatan Temanggung, semakin menurun pula kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung.

Pengaruh positif signifikan budaya organisasi pada kantor kecamatan Temanggung terhadap kepuasan kerja pegawainya. Kondisi ini terjadi karena pegawai merasa mendapat keyakinan pada diri sendiri, sikap yang tegas, Kecakapan dalam mengelola emosi, Kemampuan untuk mengambil inisiatif, Keterampilan dalam melakukan pengawasan, dukungan, motivasi, perhatian secara pribadi dan arahan agar tetap fokus dengan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini ditunjukkan oleh pegawai pada kantor kecamatan Temanggung dengan memberikan tanggapan yang baik dan memberikan penilaian pada budaya organisasi dengan kriteria tertinggi. Tanggapan dengan nilai tertinggi dari responden diberikan pada indikator budaya organisasi selalu mengarahkan untuk tetap fokus saat bekerja.

Analisis varians (ANOVA) dan Uji F, regression nilai sign $0,000 < 0,05$ nilai F hitung $61.360 > 2,77$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Artinya ketiga varians tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok tersebut. Hasil dari nilai R Square $0,767\%$ atau $76,7\%$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $76,7\%$.

Hasil penelitian yang mendukung penelitian dilakukan oleh Chairani (2024) Budaya Organisasi yang mendukung dan inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal, sementara kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai sign $0,005 < 0,05$ nilai t hitung $2,908 > 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Positif adalah pengaruh yang sifatnya searah, artinya semakin baik lingkungan kerja pada kantor kecamatan Temanggung, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung. Sebaliknya semakin menurunnya lingkungan kerja pada kantor kecamatan Temanggung, semakin menurun pula kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Temanggung.

Pengaruh positif signifikan lingkungan kerja pada kantor kecamatan Temanggung terhadap kepuasan kerja pegawainya. Kondisi ini terjadi karena pegawai merasa mendapat lingkungan kerja yang nyaman, kondisi pencahayaan di lingkungan kerja cukup baik, Hubungan kerja dengan rekan kerja terjalin erat serta adanya jaminan rasa aman bagi pegawai Hal ini ditunjukkan oleh pegawai pada kantor kecamatan Temanggung dengan memberikan tanggapan yang baik dan memberikan penilaian pada lingkungan kerja dengan kriteria tinggi. mengarahkan untuk tetap fokus saat bekerja.

Analisis varians (ANOVA) dan Uji F, regression nilai sign $0,000 < 0,05$ nilai F hitung $61.360 > 2,77$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Artinya ketiga varians tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok tersebut. Hasil dari nilai R Square $0,767\%$ atau $76,7\%$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $76,7\%$.

Hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh Oktavia dan Fernos (2023) Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kenyamanan, keamanan, dan rasa betah bagi karyawan, tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Selain itu, Hasi et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Analisis statistik penelitian digunakan oleh peneliti untuk menguji hubungan sebab-akibat antara pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kuesioner atau wawancara kepada responden sebanyak 60 dilanjut dengan uji regresi linier berganda untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara 3 variabel independen dengan 1 variabel dependen data dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung.
4. Terdapat pengaruh yang simultan antara kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Kecamatan Temanggung.
5. Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

5.2 Saran

1. Kompensasi walaupun merupakan variabel yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, namun peneliti menganggap sebagai salah faktor yang harus diperhatikan. Misalnya dengan memberikan kompensasi finansial tepat pada waktu memberikan tambahan tunjangan yang tentunya sesuai dengan aturan walaupun itu tidak dalam bentuk finansial
2. Keterbatasan Penelitian
Keterbatasan penelitian ini, akan lebih menarik jika mengembangkan kuesioner kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Jika peneliti memberikan lebih banyak wawasan tentang perhatian yang signifikan akan sangat membantu untuk mengeksplorasi lebih banyak tindakan dari perhatian.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi dibuat lebih baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.