

**KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU KABUPATEN PRINGSEWU**

**Dinda Laurenza<sup>1\*</sup>, Lestari Wuryanti<sup>2</sup>, Euis Mufahamah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>University of Malahayati, Indonesia

<sup>1</sup>[laurenzadinda2@gmail.com](mailto:laurenzadinda2@gmail.com), <sup>2</sup>[lestariwuryanti@gmail.com](mailto:lestariwuryanti@gmail.com), <sup>3</sup>[euis@malahayati.ac.id](mailto:euis@malahayati.ac.id)

Received: 14-12-2025

Revised: 12-01-2026

Approved: 26-01-2026

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, menggunakan sampel sebanyak 38 responden dan dianalisis melalui regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 52,4%. Simpulan, bahwa peningkatan komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.*

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

**PENDAHULUAN**

Mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur dan mengelola keseluruhan sumberdaya organisasi lainnya. Tanpa manusia faktor-faktor sumber daya lainnya hanyalah benda mati yang tidak akan memberi hasil guna. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu (DPMPTSP) merupakan unsur pelaksana urusan wajib non pelayanan dan pelayanan di bidang penanaman modal di Kabupaten Pringsewu .Pada awal Agustus 2009, operasional pelayanan perizinan sudah mulai dilaksanakan dengan diawali terbitnya Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 06 tahun 2009 tentang Pemberlakuan Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus secara Mutatis Mutandis di Kabupaten Pringsewu serta Keputusan Bupati Pringsewu Nomor B/09/04/2009 tanggal 21 Agustus 2009 tentang Pembentukan Tim Perizinan Pemerintah Kabupaten Pringsewu. Pada saat periode awal tersebut pelaksanaan pelayanan perizinan masih tersebar di beberapa SKPD teknis seperti IMB pada Dinas PU, Izin Gangguan pada Bagian Perekonomian dan Pembangunan Setda, SIUP, TDP, TDG, IUI, TDI masih dikelola Dinas Koperindag dan seterusnya.Selanjutnya dengan terbitnya Peraturan Daerah Nomor 05 tahun 2010 dibentuklah Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) yang secara efektif mulai beroperasi ditandai dengan dilakukannya Launching KP2T tanggal 7 Juni 2011. Pada saat itu, berdasarkan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 12 tahun 2011, jenis perizinan yang dikelola terdiri dari 12 macam perizinan. Periode berikutnya dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan tuntutan kebutuhan pelayanan, di

lakukan peningkatan status Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu menjadi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 10 Tahun 2012. Dengan peningkatan status tersebut, jenis perizinan yang dikelola ditambah menjadi 34 jenis berdasarkan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 18 tahun 2014.

Dikatakan menurut Davis (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang persoalan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan ada sedikit penambahan dari pendapat Mila Badriah (2015) mengenai kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja itu sendiri. Jadi, kepuasan kerja adalah perasaan masing-masing pegawai dalam menilai pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, apakah menyenangkan atau tidak. Mengingat kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap individu berbedabeda, perusahaan harus mampu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai agar kinerja pegawai tetap stabil bahkan cenderung meningkat.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik. Wardhani et al. (2015) motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Yudha (2015) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. Karyawan termotivasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka. Yundong (2015) menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif terhadap komitmen afektif, tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif tinggi. Murali Krishna et al. (2015) menemukan hasil bahwa tidak adanya motivasi akan menurunkan komitmen.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang terjadi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu (DPMPTSP) ialah terjalin nya hubungan yang baik antara sesama pegawai dan hubungan antar pegawai dengan atasan serta fasilitas kerja yang nyaman dimana ruang kantor ber-AC, dan tersedia nya komputer bagi para pegawai baik yang ASN maupun non-ASN. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

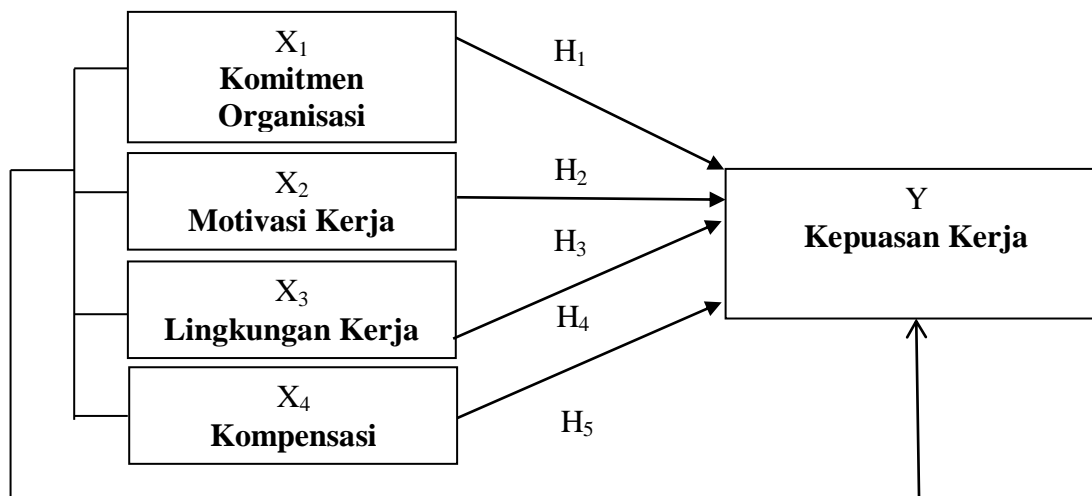
Kompensasi Widodo (2015) dalam Triwiyanto (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Suparyadi, (2015) menyatakan kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu, finansial (gaji, upah, insentif) dan non finansial (seperti mobil dinas, mess, ataupun asuransi). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi di instansi atau organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kompensasi juga bisa meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Kompensasi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ialah berupa mobil dinas untuk kepala dinas serta motor dinas untuk beberapa pegawai kantor. Dalam pembagian motor dinas para pegawai akan melakukan musyawarah terlebih dahulu siapa yang akan menerima fasilitas motor dinas. Berdasarkan pengamatan langsung selama magang pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, bahwa komitmen organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sudah cukup baik sebagaimana Aparatur Sipil Negara selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan sesama kantor dinas yang lain, motivasi kerja yang didapatkan yakni pemberian reward and punishment kepada pegawai yang taat peraturan dan yang tidak taat akan peraturan, lingkungan kerja yang diberikan sebuah fasilitas kerja yang nyaman dimana ruang kantor ber-AC, dan tersedia nya komputer bagi para pegawai baik yang ASN maupun non-ASN serta terjalinnya hubungan yang harmonis antar pegawai dan atasan yang membuat lingkungan kerja disana sehat dan baik, kompensasi dan kepuasan yang diberikan ialah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan perbulan.

TPP adalah tambahan penghasilan pegawai di luar gaji dan tunjangan, serta penghasilan lainnya yang di berikan kepada aparatur sipil negara dilingkungan pemerintahan yang di biyai anggaran pendapatan dan belanja daerah. Hal ini telah sesuai dalam peraturan pemerintahan nomor 12 tahun 2019 tentang pengolahan keuangan daerah, peraturan menteri dalam negeri nomor 84 Tahun 2022 tentang pedoman penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah tahun 2023.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$ ) dan variabel independen (Y). Peneliti ini menganalisis hubungan tersebut untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 Pegawai yang bekerjasama di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Sampel yang di ambil dari penelitian ini adalah Pegawai yang berada di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 38 responden. Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan alat hitung IBM *Statistic* versi 20,0.



Gambar 1. Kerangka Pikir

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.  
Hasil uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	XP1	0,912	0,320	Valid
	XP2	0,837	0,320	Valid
	XP3	0,825	0,320	Valid
	XP4	0,827	0,320	Valid
	XP5	0,773	0,320	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi (X <sub>2</sub> )	XP6	0,455	0,320	Valid
	XP1	0,751	0,320	Valid
	XP2	0,877	0,320	Valid
	XP3	0,748	0,320	Valid
	XP4	0,812	0,320	Valid
	XP5	0,781	0,320	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	XP6	0,547	0,320	Valid
	XP1	0,691	0,320	Valid
	XP2	0,691	0,320	Valid
	XP3	0,771	0,320	Valid
	XP4	0,661	0,320	Valid
	XP5	0,676	0,320	Valid
Kompensasi (X <sub>4</sub> )	XP6	0,664	0,320	Valid
	XP1	0,652	0,320	Valid
	XP2	0,796	0,320	Valid
	XP3	0,802	0,320	Valid
	XP4	0,543	0,320	Valid
	XP5	0,658	0,320	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	XP6	0,662	0,320	Valid
	YP1	0,714	0,320	Valid
	YP2	0,599	0,320	Valid
	YP3	0,776	0,320	Valid
	YP4	0,515	0,320	Valid
	YP5	0,575	0,320	Valid
	YP6	0,555	0,320	Valid

Dengan melihat tabel 1 dapat diketahui besarnya  $r_{hitung}$  seluruh butir pernyataan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan  $r_{hitung}$  seluruh butir pernyataan memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,320 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,850	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,843	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,780	Reliabel
4.	Kompensasi (X <sub>4</sub> )	0,695	Reliabel
5.	Kepuasan Kerja (Y)	0,679	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable karena koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan

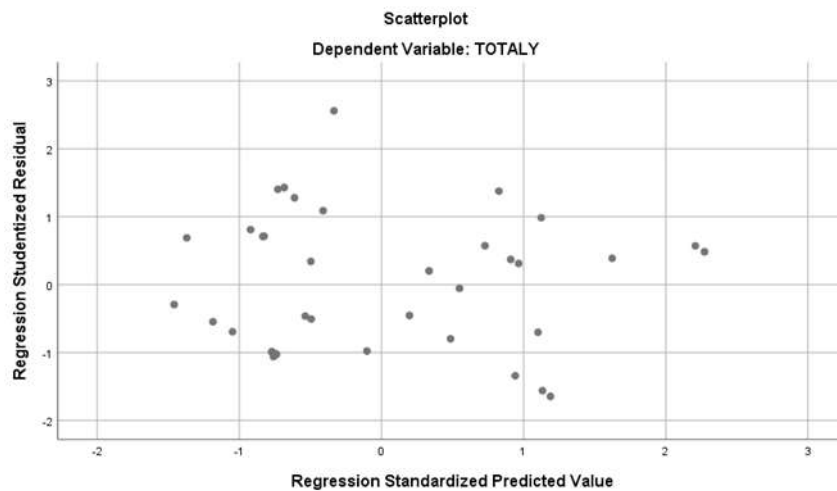
sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.**

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19187816
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.096
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 <sup>c</sup>

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 dengan bukti uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 0,150 > 0,05 yang berarti bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

**Tabel 4.**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.876	1.141

	Motivasi Kerja	.770	1.299
	Lingkungan Kerja	.768	1.303
	Kompensasi	.943	1.061

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi nilai tolerance terhadap variabel komitmen organisasi (X1) 0,876 >0,1 dan nilai VIF 1.141 <10, motivasi kerja (X2) 0,770 >0,1 dan nilai VIF 1,299 < 10, lingkungan kerja (X3) 0,768 >0,1 dan nilai VIF 1,303 <10 dan kompensasi (X4) 0,943 >0,1 dan nilai VIF 1,061 <10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.198	3.607
	Komitmen Organisasi	.259	.062
	Motivasi Kerja	.473	.081
	Lingkungan Kerja	.606	.120
	Kompensasi	.129	.086

Berdasarkan tabel 5 dibuat persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 8,198 + 0,259X_1 + 0,473X_2 + 0,606X_3 + 0,129X_4$$

- 1) Konstanta  $\alpha = 8,198$  menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kompensasi (X4) meningkat 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 8,198;
- 2) Nilai Koefisien X1 ( $\beta_1$ ) 0,259 pada komitmen organisasi (X1) adalah bernilai positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,259;
- 3) Nilai koefisien X2 ( $\beta_2$ ) 0,473 pada variabel motivasi kerja (X2) adalah bernilai positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,473.
- 4) Nilai koefisien X3 ( $\beta_3$ ) 0,606 pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah bernilai positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,606.

- 5) Nilai koefisien  $X_4$  ( $\beta_4$ ) 0,129 pada variabel kompensasi ( $X_4$ ) adalah bernilai positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,129.
- 6) Kesimpulan dari model regresi penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berbanding lurus dengan kepuasan kerja Artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dapat mengakibatkan kenaikan pada variabel kepuasan kerja.

**Tabel 6.**  
**Uji Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.198	3.607		2.273	.000
	Komitmen Organisasi	.259	.062	.117	2.962	.003
	Motivasi Kerja	.473	.081	.147	3.909	.000
	Lingkungan Kerja	.606	.120	.655	5.063	.000
	Kompensasi	.129	.086	.110	2.341	.005

Untuk mencari nilai t tabel maka memerlukan rumus :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025:33) = 2,035$$

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa :

- a) variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 2,962 > t_{\text{tabel}} 2,035$  serta nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga  $H_1$  terdapat komitmen organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung diterima;
- b) variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 3,909 > t_{\text{tabel}} 2,035$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga  $H_2$  yang menyatakan terdapat Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung diterima;
- c) variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 5,063 > t_{\text{tabel}} 2,035$  serta nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga  $H_3$  yang menyatakan terdapat Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung diterima.

d) variabel kompensasi ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 2,341 > t_{tabel} 2,035$  serta nilai signifikansi  $0,005 > 0,05$ , artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Sehingga  $H_4$  yang menyatakan terdapat Kompensasi ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung diterima.

**Tabel 7.**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	71.255	4	17.814	41.184	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52.561	33	1.593		
	Total	123.816	37			

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.7 menunjukkan nilai  $f_{hitung} 41,184 > f_{tabel} 2,65$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Sehingga  $H_5$  yang menyatakan terdapat Komitmen organisasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung diterima.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.575	.524	1.26205

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada tabel 4.8 diperoleh nilai sebesar 0,524 atau 52,4% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kompensasi ( $X_4$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 52,4\% = 47,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menjawab setuju sebanyak 117 responden (52%) dan 46 responden (34%) menjawab sangat setuju pada variabel komitmen organisasi sehingga membuat variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan pegawai memiliki emosional diri untuk mengikatkan diri dan

menunjukkan loyalitas pada instansi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi/instansi. Arif (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Setiawan (2018), Amilin (2018), Pingkan (2018), Siswanto (2018), Ahmad (2019), Zainul (2019), Ladisuma (2021), Ardiansyah (2021) yang menyatakan bahwa kontribusi komitmen organisasi pada saat ini adalah kurang tinggi dalam menjelaskan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan Prasetyo (2020) yang menyatakan secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat menjadi dasar yang kuat bagi instansi untuk menyusun rencana kerja agar memberikan pengalaman yang berkesan bagi pegawai agar tetap setia terhadap instansi dan memperoleh kinerja yang baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menjawab setuju sebanyak 132 responden (58%) dan 36 responden (30%) menjawab sangat setuju sehingga membuat variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan dapat disimpulkan bahwa jika setiap pegawai atau pegawai sudah memiliki motivasi dari dirinya sendiri maupun motivasi itu datangnya dari instansi yang akan memberikan penghargaan dan sejenisnya, maka pegawai akan bekerja dengan rasa puas dan senang sehingga proses kinerja dan hasil kinerja yang diharapkan instansi dapat terwujud dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hamzah, (2008) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Penelitian ini sejalan dengan Al Hakim et al., (2018), Tanjung (2018), Ika (2018), Nur (2018), Rai (2018), Noni (2019), Rindi (2019) yang menyatakan hubungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga di penelitian ini terbukti benar. Penelitian ini tidak sejalan dengan Bahri et al., (2017) yang menyatakan (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat menjadi dasar yang kuat bagi instansi untuk menyusun strategi dan rencana kerja agar memberikan kepuasan kerja yang berkesan bagi pegawai agar tetap setia berada di instansi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji T) variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menjawab setuju sebanyak 140 responden (60%) dan 16 responden (10%) menjawab sangat setuju membuat variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja antara hubungan atasan dengan pegawai maupun hubungan antar pegawai itu sendiri

dalam terjalin dengan baik maka setiap pegawai akan merasakan ketenangan dan kesenangan setiap kali melakukan aktivitas kerja sehingga setiap pegawai akan mampu bekerja dengan maksimal dan optimal sesuai dengan tugasnya masing-masing. Yasa, (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Jika karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan menunjukkan hasil kerja yang baik pula dan tentunya memuaskan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Pranitasari et al., (2020), Siswanto (2018), Rizal (2018) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. Penelitian ini tidak sejalan dengan Maneggio (2019) yang menyatakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dapat menjadi dasar yang kuat bagi instansi untuk menyusun rencana kerja agar memberikan fasilitas yang baik bagi pegawai agar tetap memberikan kinerja yang baik.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji parsial (uji T) variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menjawab setuju sebanyak 128 responden (52%) dan 23 responden (26%) menjawab sangat setuju pada variabel kompensasi sehingga membuat variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi jasa yang telah diberikan, kompensasi akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan wajar, pegawai akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan Andriany (2019), Alvi (2018), Ika (2018), Rai (2018), Zainul (2018) yang menyatakan Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan Saputra, (2022) yang menyatakan Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dapat menjadi dasar yang kuat bagi instansi untuk menyusun strategi agar memberikan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai agar tetap menjalankan tugas yang diberikan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji simultan (uji F) variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menjawab setuju sebanyak 137 responden (59%) dan 38 responden (31%) menjawab sangat setuju sehingga membuat variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan pegawai yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap instansi, motivasi kerja yang diberikan oleh instansi, lingkungan kerja yang nyaman dan lengkap fasilitas yang diberikan, pemberian kompensasi yang adil dan merata maka akan meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel-variabel independen tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja, dengan kontribusi terbesar berasal dari lingkungan kerja, diikuti oleh motivasi, komitmen organisasi, dan kompensasi. Uji parsial (t) dan uji simultan (F) memperkuat temuan ini, sementara koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 52,4% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Davis, K. (2016). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mila Badriah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45-53. <https://doi.org/10.1234/jmb.v7i2.5678>
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 450-460. <https://doi.org/10.1234/jab.v10i3.2345>
- Wardhani, P., Santoso, B., & Hadi, R. (2015). Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 3(1), 12-22. <https://doi.org/10.1234/jpi.v3i1.6789>
- Yudha, A. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 34-44. <https://doi.org/10.1234/jpi.v6i1.1234>
- Yundong, L. (2015). Intrinsic Motivation and Affective Commitment in Organizations. *International Journal of Business and Management*, 10(5), 77-85. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n5p77>
- Murali Krishna, R., Kumar, S., & Rao, P. (2015). The Impact of Motivation on Employee Commitment. *Asian Journal of Management Research*, 5(2), 123-132. <https://doi.org/10.2139/ajmr.v5i2.1123>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Widodo, S. (2015). Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 55-66. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v4i2.3456>
- Triwiyanto, B. (2016). Manajemen Kompensasi dalam Organisasi Modern. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 101-112. <https://doi.org/10.1234/jem.v9i1.4567>