



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8424-8439

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Non ASN Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka

Mila Yulastuti<sup>1</sup>✉, Almansyah Rundu Wonua<sup>2</sup>, Muhamad Stiadi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: [milayulia000@gmail.com](mailto:milayulia000@gmail.com)<sup>1</sup>✉

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka yang berjumlah 56 Pegawai, dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 pegawai. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.231 yang berpengaruh positif dan nilai T-Statistic sebesar  $1.491 < 1.64$  dengan P-Value 0.068 tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.615 yang berpengaruh positif dan nilai T-Statistic sebesar  $4.111 > 1.64$  dengan P-Value 0.000 dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Partial Least Square (PLS).*

## Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work motivation and compensation on job satisfaction among non-ASN employees at the Kolaka Regency DPRD Secretariat Office. This research is survey research using a questionnaire as the instrument. The population in this research is all non-ASN employees at the Kolaka Regency DPRD Secretariat Office, totaling 56 employees, using the census method, namely taking the entire population as a research sample. So the sample in this study amounted to 56 employees. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. The results of this research show that there is no influence between the Work Motivation variable on Job Satisfaction. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.231 which has a positive effect and the T-Statistic value of  $1.491 < 1.64$  with a P-Value of 0.068 which is not significant on Job Satisfaction. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the Compensation variable on Job Satisfaction. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.615 which has a positive effect and the T-Statistic value of  $4.111 > 1.64$  with a P-Value of 0.000 and is significant on Job Satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Partial Least Squares (PLS).*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, terutama kantor pemerintah daerah (Pasaribu, 2021). Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama bagi manajemen (Susanto, 2024). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Ratnawati & Atmaja, 2020).

Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang ketika ia merasa puas dan memiliki rasa senang karena apa yang diharapkannya telah terpenuhi atau yang didapatnya melebihi harapannya (Nugraha et al., 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan yang didapatkan saat atau selesai melaksanakan pekerjaannya (Hendrik et al., 2023). (Rahayu & Aprianti (2020) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. perasaan tentang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi & Azim, 2019). Adanya kepuasan kerja pada karyawan mampu memberi dorongan dalam peningkatan kinerja diperusahaan dan sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan serta pada lingkungan perusahaan dapat

menurunkan kinerja karyawan (Cahyani, 2019). Hal itu menuntut suatu instansi mencari alternatif untuk mendukung apa yang hendak dicapai, seperti dibutuhkan nya motivasi yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai yang terdapat dalam instansi pemerintah (Yonanda, 2023). Pegawai yang puas dan termotivasi dalam bekerja cenderung akan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi Organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Oleh sebab itu salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Motivasi Kerja seorang pegawai merupakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Sitorus, 2020). Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas tersebut mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Hidayanti et al., 2023). Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan yang ada pada setiap diri seseorang pegawai yang mengarahkan dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Santika & Titing, 2023). Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan. Yonanda (2023) Motivasi hanya ditunjukkan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Amirudin (2024) Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Rusilowati (2018) Motivasi dengan fasilitas pendukung adalah salah satu dari indikator, dengan adanya fasilitas pendukung pegawai agar dapat bekerja dengan tenang sehingga menghasilkan keluaran atau output kerja yang maksimal. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Selain Motivasi Kerja, Kompensasi memiliki peranan penting terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana yang dinyatakan Safrila & Oktiani (2024) Kompensasi juga menjadi upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya

manusia yang dimilikinya dengan menyakini bahwa karyawan berkualitas merupakan asset berharga dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga organisasi seharusnya memberikan kompensasi yang layak dan adil upaya membentuk rasa puas dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya paksaan. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, adil, dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan (Hartono et al., 2021). Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima karyawan dirasa kurang memadai, maka dapat menurunkan kepuasan kerja. Putri & Selvie (2023) Kompensasi merupakan faktor finansial yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan harus menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan Hermingsih & Purwanti (2020) Kompensasi adalah semua penghargaan yang berikan kepada karyawan oleh organisasi, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap organisasi. Rahayu et al. (2020) apabila karyawan menerima kompensasi yang relevan maka akan mendukung perkembangan karyawan secara optimal. Tentunya, kepuasan bekerja juga akan tumbuh dan meningkat selaras dengan kompensasi yang didapatkan.

Hal ini diperkuat oleh fenomena yang terjadi di salah satu pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka cukup tinggi hal ini ditunjukkan oleh data diagram kepuasan kerja sebagai berikut.



(Sumber: Data Primer, 2024)

Gambar 1 Diagram Kepuasan Kerja

Berdasarkan diagram di atas dari 30 responden Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka menyatakan bahwa tingkat kepuasan Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka berada dikriteria tinggi. Kantor DPRD adalah salah satu instansi/organisasi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga untuk tercapainya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan bersama oleh instansi/organisasi tentu dibutuhkan Motivasi Kerja pegawai secara maksimal dan professional:

**Tabel 1**  
**Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka**

No	Uraian	Jumlah
1	PNS	46 Orang
2	P3K	10 Orang
3	Honoror (Non ASN)	56 Orang

(Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka, 2024)

Salah satu instansi yang ada di Kabupaten Kolaka adalah Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), berdasarkan data menunjukkan sebagian besar pegawainya berstatus Non ASN, meskipun Non ASN tapi mereka puas atas pekerjaan mereka, hal itu ditujukan mereka tidak keluar/berhenti, meskipun karir mereka masih belum jelas, penyebab kepuasan Non ASN yaitu Motivasi Kerja yaitu Inisiatif pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka dalam bekerja sudah sesuai karna banyak pegawai yang puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, hal yang membuat pegawai puas ternyata pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat pegawai bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan yaitu dengan tersediannya fasilitas pendukung adalah salah satu Fasilitas kerja di kantor seperti komputer yang mampu menjalankan operasional pekerjaan yang berat seperti membuka beberapa banyak jendela web di komputer tersebut serta wifi yang mumpuni saat memproses pekerjaan, hal-hal ini yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai meningkat dengan adanya fasilitas pendukung pegawai agar dapat bekerja dengan tenang sehingga menghasilkan keluaran atau output kerja yang maksimal.

Selain Motivasi Kerja Pegawai, ternyata Kompensasi diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. terkait dengan pemberian kompensasi yang mana pegawai merasa kompensasi yang diberikan sudah sangat baik dan adil. Kompensasi yang diberikan oleh atasan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Non ASN Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai memenuhi harapan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Peningkatan kepuasan pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka yaitu dengan memberikan insentif, pemberian insentif yang layak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja

di Kantor sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil fenomena di atas terdapat juga perbedaan penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan penelitian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang telah dilakukan pada penelitian Yonanda (2023) pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, namun berbeda halnya pada penelitian Herminingsih & Purwanti (2020) terkait Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja masih sangat terbatas dalam penelitian, tidak hanya variable Motivasi Kerja saja yang terdapat kesenjangan namun variable dari Kompensasi terdapat hasil perbedaan penelitian terdahulu, Puspitawati & Atmaja (2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun hal ini berbeda pada penelitian Saputra (2022) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua et al. (2021), penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran jumlah (kuantitas) dan didasarkan pada filsafat positivisme. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (Stiadi, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka, dengan periode pelaksanaan dari Juli 2024 hingga Februari 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi bentuk numerik (scoring). Data kuantitatif bersifat absolut sehingga dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Hardani et al., 2020).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi penelitian mencakup seluruh Pegawai Non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka yang berjumlah 56 Pegawai, sesuai dengan definisi populasi sebagai sekelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Wonua et al., 2021).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Indriantoro & Supomo (2018) mengemukakan bahwa teknik sensus adalah peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang yang terdiri dari semua Pegawai Non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan

karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018)..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Convergent Validity

Convergent validity diuji dengan melihat reliabilitas item (validitas indikator), yang diukur melalui nilai loading factor. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian yang masih dalam tahap pengembangan skala, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Setelah data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, hasil loading factor ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

Item	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0.917		
X1.2	0.885		
X1.3	0.905		
X1.4	0.831		
X1.5	0.925		
X2.1		0.925	
X2.2		0.921	
X2.3		0.827	
X2.4		0.927	
Y1			0.823
Y2			0.890
Y3			0.805

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 2 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

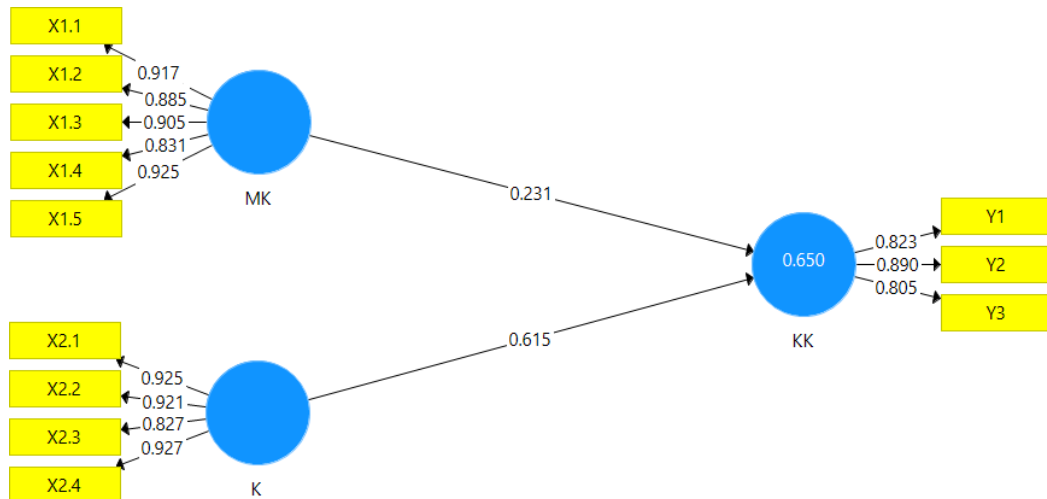
Konstruk	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.878	0.794
Kompensasi	0.945	0.922
Motivasi kerja	0.952	0.936

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan output pada Tabel 2, konstruksi yang dianalisis menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 serta nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5.

## Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai R-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dalam pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel yang diteliti. Signifikansi dalam pengujian hipotesis ditentukan oleh nilai path coefficient.



Gambar 2 Output PLS Algorithm

## Analisis Variant (R<sup>2</sup>) atau Uji Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (2012), nilai R-Square dikategorikan ke dalam tiga tingkat: kuat, moderat, dan lemah. Model dikatakan kuat jika memiliki nilai R-Square sebesar 0,70, bersifat moderat pada nilai 0,50, dan dianggap lemah jika nilainya 0,25. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kepuasan Kerja	0.650

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0.650 atau 65%. Oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 0,231 dan Kompensasi sebesar 0,615, sedangkan untuk sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki kategori Sedang. Dapat diartikan bahwa Variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non-ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kolaka. Motivasi kerja yang tinggi, seperti pengakuan dari atasan dan kondisi tempat kerja yang mendukung, mendorong pegawai untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta prestasi juga

berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi yang kuat dan kompensasi yang memadai, pegawai merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Tabel 4 Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P Value
MK->KK	0.231	0.239	0.155	1.491	0.068
K->KK	0.615	0.614	0.150	4.111	0.000

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian Path Coefficient dilakukan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Pengujian ini menggunakan metode PLS Bootstrapping dengan memeriksa nilai T-Statistic dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197), rule of thumb yang digunakan dalam penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan tingkat signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan hasil yang bernilai positif.

## Pembahasan

### Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan bahwa Motivasi Kerja bukan faktor pendorong Kepuasan Kerja. Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, pada penelitian Wahyu (2023), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai sekretariat DPRD menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Yohana (2023), Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Pandi et al., (2022) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi kerja tidak menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sebagaimana yang terlihat dari hasil yang menunjukkan rata-rata cukup baik pada variabel Motivasi Kerja. Namun angka ini tidak menandakan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Sekretariat Kabupaten Kolaka masih merasa puas dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, kondisi tempat kerja dianggap kurang baik, dengan suasana yang masih kurang mendukung dan fasilitas yang kurang

memadai. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja yang ada di kantor sekretariat Kabupaten Kolaka masih kurang meskipun motivasi kerjanya tinggi, ternyata pegawai merasa kurang dihargai, baik melalui penghargaan material maupun pengakuan dari atasan, mereka cenderung merasa lebih kurang puas dengan pekerjaan mereka

Secara keseluruhan, rendahnya motivasi kerja di Sekretariat DPRD Kolaka dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan, dukungan dari pimpinan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kompensasi yang tidak memadai, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir. Faktor-faktor ini dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga dalam hal ini Motivasi kerja kurang mampu meningkatkan Kepuasan Kerja di kantor sekretariat Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Motivasi kerja tidak memiliki terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan Julita et al., (2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Fauziah (2023) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap Kepuasan Kerja. Safri & Oktiani (2024) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kolaka merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Hal ini disebabkan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai dianggap sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Ketika gaji dan tunjangan dianggap adil, pegawai akan merasa dihargai atas kontribusinya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan kondisi di lapangan gaji pokok, insentif yang diterima oleh pegawai juga berperan besar dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Insentif yang diberikan oleh instansi di kantor sekretariat Kabupaten Kolaka sudah sesuai dengan prestasi kerja, posisi, dan beban kerja pegawai menunjukkan bahwa perusahaan menghargai pencapaian pegawai. Ini tidak hanya mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga memperkuat rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Ketika pegawai merasa bahwa prestasi mereka dihargai dengan insentif yang pantas, mereka cenderung bekerja lebih giat dan merasa lebih puas dengan kondisi kerjanya.

Fasilitas kerja yang memadai juga menjadi bagian dari kompensasi yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang merasa mendapatkan fasilitas kerja yang baik, seperti peralatan yang mendukung pekerjaan mereka atau ruang kerja yang nyaman, akan merasa lebih produktif dan lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Fasilitas yang baik menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kenyamanan pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai.

Tunjangan yang diberikan oleh kantor, yang disesuaikan dengan posisi dan beban kerja pegawai, juga menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa bahwa tunjangan yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Hal ini menumbuhkan rasa puas yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dijalani dan berkontribusi pada motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal. Secara keseluruhan instansi di kantor sekretariat Kabupaten Kolaka sudah memberikan kompensasi yang adil dan sesuai. Ketika pegawai merasa dihargai melalui gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan yang adil dan sesuai, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini berdampak positif terhadap kinerja pegawai, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan lebih loyal kepada organisasi dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sehingga dalam hal ini Kompensasi mampu meningkatkan Kepuasan Kerja di kantor sekretariat Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang mendorong kepuasan pegawai, kemungkinan disebabkan oleh kurangnya penghargaan, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang belum optimal, serta terbatasnya peluang pengembangan karir. Sebaliknya, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai merasa puas karena kompensasi yang diterima dinilai adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap loyalitas, produktivitas, dan

kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah agar Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka lebih memperhatikan aspek penghargaan, baik materiil maupun non-materiil, serta meningkatkan dukungan pimpinan melalui arahan yang jelas dan pemberian kesempatan pengembangan karir. Lingkungan kerja yang nyaman juga perlu diciptakan untuk meningkatkan kenyamanan dan hubungan antarpegawai. Selain itu, penting untuk memperkuat kompensasi non-finansial seperti pelatihan, pengakuan, dan evaluasi kinerja yang transparan guna menjaga keadilan dan menghindari ketidakpuasan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah jumlah variabel dan referensi agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Akhmad, I., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, 1(1), 55-68.
- Amirudin, M. A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi (Doctoral dissertation, Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Asriani, N., Astaginy, N., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi: Studi Pada Dosen Perempuan USN Kolaka. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 197-214.
- Astaginy, N., Ismanto, I., & Resky, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur) : (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 112-124.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Cahyani, R. A. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga) (Doctoral dissertation)*.

- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Fauziah, M. I. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(5), 521-536.
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), 114-131.
- Ghozali, I., & Latan H. (2016). *Structur Equation modeling metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, H. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Hendrik, H., Bay, A. Z., & Lakay, M. S. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 161-174.
- Hidayanti, A., Kumalasari, F., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 48-61.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859)*.
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100-113.
- Jusniati, J., Hendrik, H., & Kurniadi, H. (2023). Fostering Job Satisfaction: Uncovering the Impact of Work Environment and Compensation at Kolaka Transportation Office. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 246-257.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Lubis, N., Suwanto, S., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 30-47.

- Muafi, M., & Azim, M. (2019). The effect of servant leadership, organizational culture in employee performance mediated by job satisfaction (Study case of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01, 2>.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), 81-93.
- Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Dprd Diy. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 23-34.
- Pasaribu, F. (2021). Hubungan Karakteristik Pegawai dengan Produktivitas Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2 (3),209-217.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Putri, Z., & Selvi, E. (2023). Literature Review: Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Movere Journal*, 5(02), 202-210.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator*, 9(2), 67-74.
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rusilowati, U., & Ernawati, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri). *Jurnal Ilmiah ilmu manajemen UNPAM Banten Tahun*, 2.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.

- Santika, D., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 160-167.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antar pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Susanto, E. (2024). Pengaruh Kualitas Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 5(1), 30-35.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 17(2), 78-87.
- Wonua, A. R., Ismanto, I., & Rahmadani, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 170-183.
- Yonanda, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 1(1).