

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS IIB BIREUEN

Iqval Brian Hanafi^{1*}, Raihan Iskandar², Rizka Sylvia³

¹ Kasubsi Regbimkemas, Lapas Narkotika Kelas IIB Langsa

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

³ Dosen Akuntansi FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: iqvalbrianhanafi50@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i12.566

Article history

Received:
September 24, 2025

Revised:
September 28, 2025

Accepted:
September 29, 2025

Page:
72 - 83

Keywords:
compensation,
work environment,
job satisfaction,
employee performance

ABSTRACT: The study aimed to analyze job satisfaction related to compensation and the work environment and their impact on employee performance. Quantitative associative research was used, and path-wise data analysis was used. The study was conducted on 58 employees of Class IIB Bireuen Prison. The results showed that (1) compensation had a direct and indirect effect on job satisfaction, through the work environment variable, amounting to 34.4%. (2) compensation had a direct and indirect effect on job satisfaction, through the compensation variable, amounting to 46.17%. (3) Compensation and the work environment simultaneously contributed to job satisfaction, amounting to 81.2%. (4) Compensation had a direct and indirect impact on employee performance, amounting to 42.75%. The work environment had an impact of 49.83%. (5) The total effect of compensation and the work environment on employee performance, through the job satisfaction variable, was 18%. (6) The contribution of compensation and the work environment to employee performance was 71.2%.

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis kepuasan kerja berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Menggunakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif, dan analisis data midel jalur. Penelitian dilakukan pada pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen yang berjumlah 58 orang. Hasilnya diperoleh bahwa (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel lingkungan kerja, sebesar 34,4%. (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kompensasi, sebesar 46,17%. (3) Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memberi komtribusi pada kepuasan kerja, sebesar 81,2%. (4) Kompensasi nenberi dampak langsung dan ridak langsung terhadap kinerja pegawai, sebesar 42,75%. Dan lingkungan kerja memberi dampak sebesar 49,83%. (5) Besarnya pengaruh total kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kepuasan kerja, sebesar 18%. (6) Kontribusi faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 71,2%.

Pendahuluan (Introduction)

Beberapa faktor terkait dan secara langsung maupun efek langsung pada keberhasilan tujuan suatu organisasi. Seperti kinerja pegawai, tata Kelola ataupun dukungan eksternal lainnya. Dalam hal kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kinerja dari hasuk kerja pegawai yang bersemangat dan terus memacu diri, akan tampak daru kepuasan kerja dan komitmennya dalam organisasi. Hal ini merupakan salah satu faktor bagi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja pegawai kunci dari sehatnya sebuah organisasi, dan sangat berpengaruh pada kinerja agar dapat mencapai tujuan dan kelangsungan kegiatan organisasi. Kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan organisasi Bersama-sama (Dawal dan Taha, 2016).

Disamping itu juga terkait dengan kepuasan kerja maupun kinerja pegawai tidak terlepas dari apa yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Apakah gaji, ataupun faktor kompensasi. Yusnaena (2018) menyatakan kompensasi berupa imbalan atau balas jasa yang didapatkan dari organisasi karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Putranto, 2015). Jika suatu organisasi tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka kepuasan pegawai akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kinerjanya termasuk kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan pegawai akan mendorongnya bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2016).

Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Sebagaimana dinyatakan Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2017), yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Osborn dalam Suwatno dan Priansa (2017) menyatakan kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Penelitian Rifqi & Kamaruddin (2024) dan Zulfitri, & Azhari. (2022) membuktikan kepuasan kerja pegawai salah satunya dari andil keadilan dan program kompensasi dalam organisasi. Akibatnya, meluas pada kedisiplinan dan kinerja pegawai (Rizkan Abqa & Azhari, 2022).

Faktor lain yang terkadang juga memberikan kepuasan pegawai, adanya upaya menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan yang baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai, dan berdampak kinerja pegawai. Nitisemito dalam Sugiyarti (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dapat sebagai lingkungan kerja non fisik dan fisik.

Lingkungan kerja non fisik yakni suatu keinginan pegawai terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak (Putranto, 2018), sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai (Robbins dalam Fathonah dan Utami, 2015). Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2015). Penelitian Ibrahim, Wahyudi & Iskandar (2024) menemukan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

Dalam survei dan informasi dalam organisasi/instansi Lapas Kelas IIB Bireuen, didapatkan beberapa fakta seperti, Masih terdapat diantaranya pegawai yang kinerjanya masih rendah. Yang menurut sebagian, akibat kutangnya kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif di lingkungan Lapas Kelas IIB Bireuen. Indikasinya, tampak dari: 1) Tingkat absensi apel yang cukup tinggi, 2) Keterbalatan pegawai dari jadwal jam kerja, dan 3) kualitas pelayanan yang diberikan masih cukup rendah pada klien dan tamu.

Dari permasalahan yang ada, peneliti menganggap masih relevan mencari rahu dan solusi pasti kutangnya tingkat kepuasan dan kinerja pegawai tersebut, dengan memperhatikan aspek program kompensasi dan lingkungan kerja.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Analisis Kepuasan kerja berdasarkan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja

Luthans (2013) dalam Rifqi & Kamaruddin (2024) menyatakan ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: *the Workit Self, Pay, Promotion Opportunities, Supervision, Work Group, dan Working Condition*.

Mangkunegara (2018) menyatakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dengan kata lain, kompensasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, organisasi diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan perjanjian antara pegawai dengan organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai dari organisasi sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Jika organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan apa yang telah diberikan, maka dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan Nasution dalam Almasti (2017), menyatakan kompensasi yaitu organisasi perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan, dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai. Jadi dengan memberikan kompensasi kepada pegawai maka dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Disamping itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempatkan kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Schultz dan Schultz (2019) memaparkan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adalah hal yang penting bagi sebuah organisasi. dengan lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai karena telah membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

b). Analisis Kinerja pegawai dari dampak Kepuasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Quilim *et al*, 2016 dalam Zulfritri, & Azhari, 2022). Perasaan yang dialami karyawan tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan (Tasema, 2018). Melalui kepuasan kerja karyawan akan tercermin bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada organisasi maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, baik organisasi maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja (Purba, 2005). Menurut Sutrisno (2009) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah Faktor psikologis, faktor sosial, dan finansial

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Sasongko (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Sedangkan kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang tinggi.

Apabila kompensasi diatur dan diberikan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Dito (2019) yang hasilnya membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Kompensasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian Rini *et al*. (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya perlu didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja

yang memberikan kenyamanan pada pegawai dalam melakukan aktifitasnya, diharapkan dapat mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Saripuddin (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktifitas di dalam organisasi perlu didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai tidak terganggu dalam bekerja.

Faktor kondisi lingkungan kerja menyebabkan dapat meningkat atau menurunnya kepuasan dan hasil kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan akhirnya menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Azmi & Kamaruddin, 2024).

Lingkungan kerja juga terkait dengan emosional pekerja, yakni rasa senang dan puas atas lingkungan yang diciptakan. Baik dari aspek hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Sehingga indikator lingkungan menurut Sihombing (2004) dalam Muntasir & Konadi (2022) terdiri atas 1) fasilitas kerja, 2) gaji dan tunjangan, 3) hubungan kerja.

Metode Penelitian (*Methodology*)

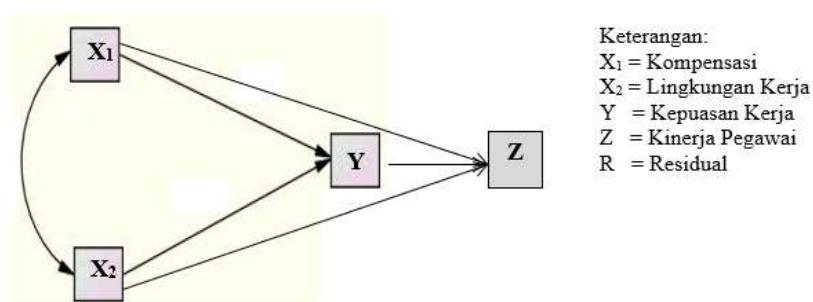
a). Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis data *path analysis*/Analisis jalur. Model analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan & Kuncoro, 2014).

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda, teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , terhadap Y serta dampaknya terhadap Z (Marwan, *et al.*, 2023; Basuki & Prawoto, 2017)

Metode asosiatif merupakan metode yang dimaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian dari kuantitatif dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk mencari tahu nilai pengaruh atau hubungan antar variabel lebih bermakna dan tidak hanya sekedar angka-angka statistik yang ditampilkan (Marwan, *et al.*, 2025). Pengumpulan data menggunakan kuesioner pada responden yakni pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen.

Dan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independent yakni kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependent yakni kinerja dan intervening kepuasan pegawai, maka kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Populasi penelitian ini seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen, yakni 58 orang. Dengan karakteristik berikut ini:

Tabel 1. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase %	
Jenis Kelamin	Laki - Laki	47	81
	Perempuan	11	19
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	22	37,9
	Menikah	35	60,3
	Janda/ Duda	1	1,8
Umur	20-30 tahun	27	46,6
	31-40 tahun	29	50
	41-50 tahun	2	3,4
	> 50 tahun	-	-
Pendidikan Terakhir	SMA	29	50
	Diploma	-	-
	Sarjana (S1)	28	48,2
	Pascasarjana (S2)	1	1,8
	Jumlah Responden	58	100%

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variable terpilih yang dikonsepkan berikut;

Tabel 2. Operasional Variabel dan Dimensi

Defenisi Konsep	Dimensi
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017)	Kompensasi finansial langsung Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>)
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahanyang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2016)	Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2015)	Pekerjaan itu sendiri, Gaji Promosi, Supervisi, Rekan Kerja, Kondisi Kerja
Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	<i>Hard Skill</i> <i>Soft Skill</i>

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga dimulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

Tabel 3. Uji Validitas

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
Variabel Kompensasi					
1	Saya mendapatkan gaji yang adil setiap bulannya	0,816	0,300	0,000	Valid
2	Saya mendapatkan bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran)	0,865	0,300	0,000	Valid
3	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan peran atau posisi di Lapas Kelas IIB Bireuen	0,698	0,300	0,000	Valid
4	Saya mendapatkan asuransi yang dijamin oleh Lapas Kelas IIB Bireuen	0,860	0,300	0,000	Valid
5	Lapas Kelas IIB Bireuen memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	0,873	0,300	0,000	Valid
6	Lapas Kelas IIB Bireuen menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai dan menjamin uang pensiun yang diterima pegawai	0,763	0,300	0,000	Valid

Lingkungan Kerja					
1	Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang cukup	0,843	0,300	0,000	Valid
2	Ruang kerja saya memiliki cahaya yang memadai untuk melakukan kegiatan operasional	0,715	0,300	0,000	Valid
3	Ruang kerja saya menggunakan pemilihan warna yang sesuai dengan kebutuhan kerja	0,785	0,300	0,000	Valid
4	Suhu ruangan kerja saya sesuai dengan kebutuhan. (tidak membuat lelah atau mengantuk)	0,819	0,300	0,000	Valid
5	Lapas Kelas IIB Bireuen tempat saya bekerja memiliki peralatan yang lengkap dan terpelihara dengan baik	0,869	0,300	0,000	Valid
6	Saya memiliki hubungan yang terbuka antar sesama pegawai	0,911	0,300	0,000	Valid
7	Saya memiliki hubungan harmonis dan kondusif antar pegawai	0,915	0,300	0,000	Valid
8	Atasan saya memiliki sifat yang bersahabat dengan bawahan	0,859	0,300	0,000	Valid
9	Atasan saya memiliki sifat saling menghormati dengan bawahan	0,848	0,300	0,000	Valid
Kepuasan kerja					
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya	0,869	0,300	0,000	Valid
2	Saya menerima pekerjaan yang mudah dipahami atau selesaikan	0,797	0,300	0,000	Valid
3	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan	0,815	0,300	0,000	Valid
4	Gaji yang saya dapatkan bisa memenuhi kebutuhan dasar hidup	0,900	0,300	0,000	Valid
5	Saya mendapatkan kesempatan berpartisipasi mengambil keputusan dari atasan	0,824	0,300	0,000	Valid
6	Saya memiliki atasan yang peduli terhadap bawahan (memberikan nasihat dan bantuan)	0,760	0,300	0,000	Valid
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi atau kenaikan karir	0,920	0,300	0,000	Valid
8	Lapas Kelas IIB Bireuen memiliki syarat dan prosedur promosi yang jelas	0,891	0,300	0,000	Valid
9	Saya memiliki pegawai atau anggota tim yang kooperatif	0,892	0,300	0,000	Valid
10	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai	0,828	0,300	0,000	Valid
Kinerja pegawai					
1	Saya dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik	0,818	0,300	0,000	Valid
2	Saya dapat memanfaatkan semua sumber daya organisasi untuk membantu saya dalam bekerja	0,776	0,300	0,000	Valid
3	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja organisasi	0,733	0,300	0,000	Valid
4	Saya dapat menjaga hubungan baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan	0,842	0,300	0,000	Valid
5	Saya dapat memanfaatkan semua fasilitas kerja yang diberikan	0,767	0,300	0,000	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan pada saya	0,717	0,300	0,000	Valid
7	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dan tepat waktu	0,853	0,300	0,000	Valid
8	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas yang saya jalani dengan baik	0,884	0,300	0,000	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	0,803	0,300	0,000	Valid
10	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,857	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel, hasil *r*-hitung dibandingkan dengan *r*-min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikannya, sehingga semua butir pengukur variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sugiyono, 2015). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,65$, jika Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

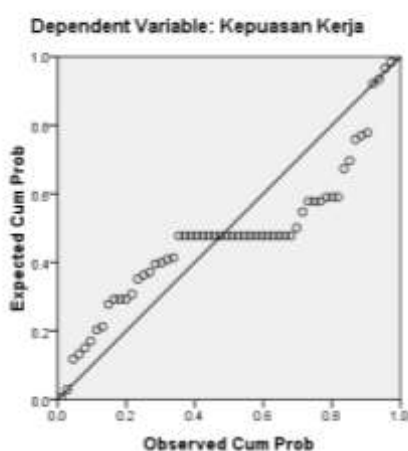
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,893	6	Reliable Tinggi
Lingkungan Kerja	0,948	9	Reliable Tinggi
Kepuasan Kerja	0,953	10	Reliable Tinggi
Kinerja Pegawai	0,934	10	Reliable Tinggi

Maka variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

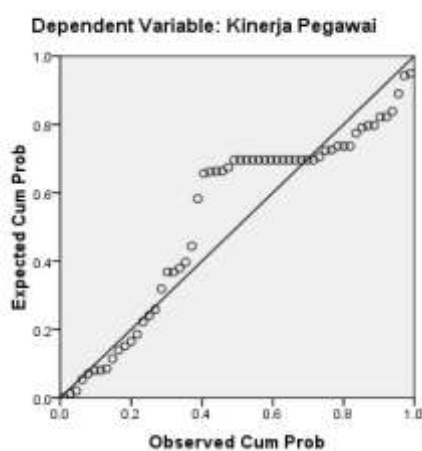
Pengujian normalitas data Untuk pengujian normalitas melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS. Hasilnya adalah:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas (X1, X2 terhadap Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas (X1, X2 terhadap Z)

Kurva menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2013).

Lalu, uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

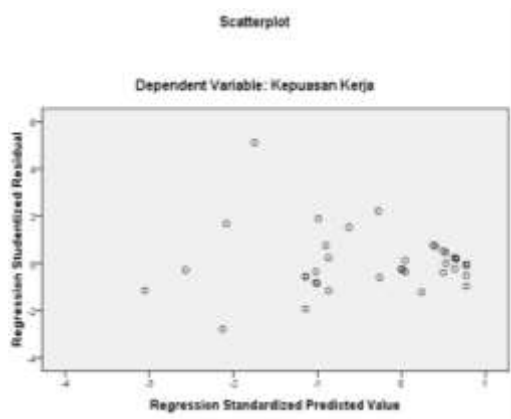
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	(Constant)		
	Kompensasi	.235	4.251
	Lingkungan Kerja	.235	4.251

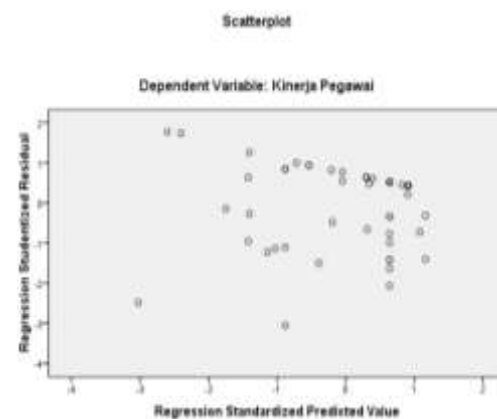
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikollinieritas dalam model regresi.

Dan terakhir uji heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Y)

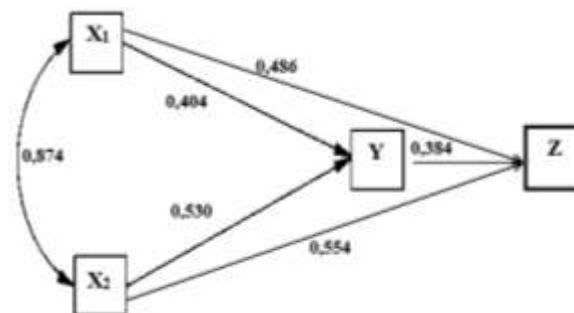


Gambar 5 Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Z)

Dari kedua gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Hasil Model Analisis Struktural

Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur Penelitian

Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

Model-1: Sub Struktural X1, dan X2 terhadap Y

Model-2: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z

Model-3: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z melalui Y

1). Hasil Analisis Jalur antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Model-1)

Berdasarkan gambar model structural, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang diduga terkait langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja, penjabaran tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

a). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,404)^2 \times 100\% = 16,32\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompensasi melalui lingkungan kerja sebesar $(0,404)(0,874)(0,530) \times 100\% = 18,08\%$. Maka pengaruh total kompensasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel lingkungan kerja, sebesar 34,4%.

b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,530)^2 \times 100\% = 28,09\%$. Dan besarnya pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui kompensasi sebesar 18,08%. Maka pengaruh total lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kompensasi, sebesar 46,17%.

c). Analisis simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

melalui koefisien korelasi dan determinasi berikut, dapat diungkap keeratan hubungan dan pengaruh simultan, yakni:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.811	2.236

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

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,904 menjelaskan hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja, memiliki keeratan hubungan dengan kepuasan kerja, dengan derajat hubungannya sebesar 0,904. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R -square sebesar 0,818 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 81,8%.

2). Hasil Analisis Jalur antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Model-2)

a). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan sebesar $(0,486)^2 \times 100\% = 23,61\%$. Dan besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja, yakni $(0,486)(0,874)(0,554) \times 100\% = 19,14\%$. Maka pengaruh total kompensasi terhadap kinerja pegawai, melalui variabel lingkungan kerja, diperoleh sebesar 42,75%.

b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $(0,554)^2 \times 100\% = 30,69\%$. Dan besarnya pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kompensasi sebesar $(0,554)(0,874)(0,486) \times 100\% = 19,14\%$. Sehingga besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kompensasi yakni sebesar 49,83%.

c). Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari statistik koefisien korelasi dan determinasi (R -square). Karena nilai korelasi dan determinasi (R^2) yakni:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model-2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.835 ^a	.712	.580	4.708

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,835 menjelaskan hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai pegawai termasuk sangat erat, dengan derajat hubungannya sebesar 0,835. Sehingga nilai koefisien determinasi sebesar 0,712 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai sebesar 71,2%.

3). Uji Mediasi

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Imam Ghazali, 2015). Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Model dari analisis structural, di dapatkan:

Pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja secara langsung sebesar (0,404).
- b) Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung sebesar (0,530).
- c) Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pegawai secara langsung sebesar (0,486).
- d) Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai secara langsung sebesar (0,554).
- e) Besarnya pengaruh variabel kinerja pegawai pegawai terhadap kepuasan kerja secara langsung sebesar (0,384).

Maka secara total, diungkap:

- a) Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah $(0,486) + (0,384) = 8,7\%$;
- b) Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Y) adalah: $(0,554) + (0,384) = 9,3\%$;
- c) Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kepuasan kerja yakni sebesar 18%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel lingkungan kerja, yakni sebesar **34,4%**. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari pegawai itu sendiri. Penelitian Saman (2020) dan Pramularso (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kompensasi, yakni sebesar 46,17%. Lingkungan kerja adalah bentuk dari suasana dan kondisi dimana pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai yang ditanggung jawaban kepadanya. Pegawai yang bekerja akan mengharapkan keadaan dan suasana yang baik, nyaman, dan tentram. Pegawai akan merasakan lingkungan disekitarnya untuk dapat bekerja dengan baik. Robbins (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) dan Mualiatie (2019) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Emily dan Kadang (2020) menyatakan terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil berikut membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai, melalui variabel lingkungan kerja, yakni sebesar 42,75%. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai akan lebih semangat dalam bekerja karena merasa kerjanya dihargai. Simamora (2016) menyatakan bahwa semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, maka semakin besar potensi daya gunanya sebagai instrumen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Hendrayani (2020) menemukan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan hasil analisis data juga, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kompensasi yakni sebesar 49,83%. Menurut Anam (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan adanya suatu kondisi sekitar lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah. Penelitian Armansyah (2024) membuktikan adanya

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian Deflin (2018) menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- a. Hasil analisis data, membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel lingkungan kerja, yakni sebesar 34,4%. Juga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kompensasi, yakni sebesar 46,17%. Maka secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen sebesar 81,8%.
- b. Hasil analisis data, juga membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai, melalui variabel lingkungan kerja, yakni sebesar 42,75%. Dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kompensasi yakni sebesar 49,83%. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memberi kontribusi positif sebesar 71,2% terhadap kinerja pegawai pegawai.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- 2) Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- 3) Ardianto, E. L. (2017). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar (Edisi Revisi)*. Bandung: Sembiosa Rekatama Media.
- 4) Azmi Azmi, Kamaruddin Kamaruddin. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 2(1):131-139, ISSN 2988-1552; DOI:<https://doi.org/10.51179/psg.v2i1.2769>
- 5) Azwar, Saifuddin, (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka. Belajar.
- 6) Basuki, A., & Prawoto, N. (2022). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (dilengkapi aplikasi SPSS dan Eviews)*. Rajawali Pers.
- 7) Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. (2006). The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*. Vol.12, No.3, 267-280
- 8) Densi Almasti (2014). Pengaruh Prestasi Kerja Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu Proposal: *Program Studi Manajemen Ekstensi*, Universitas Bengkulu.
- 9) Dito, Anoki Herdian. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Lenggeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveng. *Jurnal Undip*
- 10) Devi Ramadanita & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences University of Riau*, Bina Widya Campus.
- 11) Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.
- 12) Fathonah, Siti, dan Ida Utami. (2015). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi, *Jurnal STIE AUB*, Surakarta.
- 13) Hasibuan. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.

- 14) Hendrayani. (2020). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business*, 11(4), 339-350.
- 15) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- 16) Ibrahim, I., Hanafi Wahyudi, M., & Iskandar, R. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi, Lingkungan dan Kemampuan Kerja (Studi pada Pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen). *IndOmera*, 5(10), 90–98. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.476>
- 17) Mangkunegara. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 18) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 19) Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh: Penerbit Bandar Publishing
- 20) Muntasir dan Konadi W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *Jurnal indOmera*, 3(5): 48-56, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- 21) Nitisemito. Alex. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta.
- 22) Putranto, A. T. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan, penetapan harga dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan convenience store 7-eleven. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 2(1), 1–17.
- 23) Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta
- 24) Rifqi, M., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai dari Pengaruh Faktor Kompensasi Budaya Kerja dan Pengembangan Karir (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 5(10), 38–48. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.471>
- 25) Rizkan Abqa & Azhari. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon. *IndOmera*, 3(5), 39–47. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.232>
- 26) Sasongko, Mahar Nur dan Yuniawan, Ahyar. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1-10
- 27) Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). *Theories of Personality*. USA: Cengage Learning.
- 28) Simamora. Hendry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIEYKPN. Yogyakarta.
- 29) Sugiyarti, G., & Meiliana, T. W. (2018). Analisis Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pada Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(2), 90–96
- 30) Suwatno dan Priansa. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- 31) Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39-46
- 32) Yulharsari, Febrina Dewi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. Diunduh 14 Januari 2019
- 33) Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- 34) Zulfritri, & Azhari. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh. *IndOmera*, 3(6), 1–11. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.296>