

Factors Affecting Job Satisfaction of Village Officials in West Seluma Sub-District of Seluma Regency

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perangkat Desa pada Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma

Dwi Kurniawan¹⁾; Nia Indriasari²⁾; Yanto Effendi²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ dwik6509@gmail.com; ²⁾ indriasari_nia@yahoo.com; ²⁾ yantoeffendi357@gmail.com

How to Cite :

Kurniawan, D., Indriasari, N., Effendi, Y. (2021). Factors Affecting Job Satisfaction of Village Officials in West Seluma Sub-District of Seluma Regency. EMak: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 2(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v2i3>

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2021]

Revised [10 Juli 2021]

Accepted [26 Juli 2021]

KEYWORDS

Compensation, Job
Promotion, Work
Environment, Job Satisfaction.

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor seperti kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa pada Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang perangkat desa di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah sensus karena semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan regresi $Y = 0,682 + 0,551X_1 + 0,185X_2 + 0,293X_3 + 3,483$ (e). Nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,791. Hal ini berarti bahwa X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 79,1 % sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa pada Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kompensasi maka kepuasan kerja perangkat desa juga akan semakin meningkat. Promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Artinya semakin meningkat promosi jabatan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kepuasan kerja perangkat desa akan semakin meningkat.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine factors such as compensation, job promotion and work environment affecting job satisfaction of village officials in West Seluma Sub-district, Seluma Regency. The sample in this study were 47 village officials in West Seluma Sub-district, Seluma

Regency. The sampling technique used in the study was a census because all populations were sampled. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results show that a positive regression with the regression equation $Y = 0.682 + 0.551X_1 + 0.185 X_2 + 0.293X_3$. The coefficient of determination using the R square model. From the results of calculations using SPSS, it can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.791. This means that X_1 (compensation), X_2 (promotion), X_3 (work environment) have a contribution to job satisfaction (Y) by 79.1% while the remaining 20.9% is influenced by other variables not examined in this study. Compensation has a significant influence on job satisfaction of village officials in WestBarat Sub-district, Seluma Regency. This illustrates that as compensation increases, the job satisfaction of village officials will also increase. Job promotion has a significant influence on job satisfaction in the village officials of West Seluma Sub-district, Seluma Regency. This means that the increasing positions promotion, job satisfaction will also increase. The work environment has a significant influence on job satisfaction in the village officials of West Seluma Sub-district, Seluma Regency. This illustrates that the more comfortable work environment is, the job satisfaction of village officials will increase.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral, kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan perusahaan berkurang.

Suatu organisasi akan mengalami peningkatan kinerja jika ada kerja sama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Karena dengan meningkatnya kinerja pegawai otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan pegawai sebaiknya diperlukan sebagai rekan kerja sehingga kerjasama dapat berjalan dengan baik. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misal; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-

keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan ditempat dia bekerja. Keinginan-keinginan pegawai antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kompensasi yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal, suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Kecamatan Seluma Barat dalam menjalankan pemerintahannya dibantu oleh perangkat desa yang memimpin desanya masing-masing. Setiap desa dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu oleh kepala dusun. Dalam pelaksanaan pemerintahan tentunya perangkat desa akan merasakan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena yang ada pada saat ini masih terlihat menurunnya kepuasan dari perangkat desa hal ini disebabkan karena kurangnya promosi jabatan, perangkat desa telah berusaha bekerja keras untuk lebih berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian dari pemerintah untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal lain juga terlihat dari kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja, hal ini terlihat dari seringnya keterlambatan dalam penerimaan tunjangan bagi perangkat desa dan juga kompensasi yang diberikan terkadang tidak tepat waktu. Lingkungan kerja juga dapat menurunkan kepuasan kerja perangkat desa karena kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya Gomes (2014:85).

Kompensasi

Menurut Heidjrachman (2014:19) kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2014:125) menyatakan kompensasi adalah kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2015:169), promosi jabatan adalah pemindahan karyawan /karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Heidjrachman (2014:155), "Promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi". Sedangkan menurut Suwatno (2015:97), "Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang

karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.

Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
- X1= kompensasi
- X2= promosi jabatan
- X3= lingkungan kerja
- a = Nilai konstanta
- e = error

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa pada Kecamatan

Seluma Barat Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.682	3.483		.196	.846
Kompensasi	.551	.122	.536	4.512	.000
Promosi Jabatan	.185	.079	.212	2.342	.024
Lingkungan Kerja	.293	.132	.243	2.209	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,682 + 0,551X_1 + 0,185 X_2 + 0,293X_3 + 3,483 (e)$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Promosi jabatan
 X_3 = Lingkungan kerja
e = erorr

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,682 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1), Promosi jabatan (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap maka variabel Kepuasan kerja (Y) akan tetap sebesar 0,682
2. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Kompensasi) adalah sebesar 0,551 dengan asumsi apabila X_1 (Kompensasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,551 kali.
3. Pengaruh Promosi jabatan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Promosi jabatan) adalah sebesar 0,185 dengan asumsi apabila X_2 (Promosi jabatan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,185 kali.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_3 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,293 dengan asumsi apabila X_3 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,293 kali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* :

Tabel 2. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.777	1.558

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,791. Hal ini berarti bahwa X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 79,1 % sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel X secara sendiri-sendiri atau terpisah terhadap variabel Y. Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.682	3.483		.196	.846
Kompensasi	.551	.122	.536	4.512	.000
Promosi Jabatan	.185	.079	.212	2.342	.024
Lingkungan Kerja	.293	.132	.243	2.209	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Kompensasi)
Hasil pengujian untuk variabel X_1 (kompensasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).
2. Variabel X_2 (Promosi jabatan)
Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Promosi jabatan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Promosi jabatan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).
3. Variabel X_3 (lingkungan kerja)
Hasil pengujian untuk variabel X_3 (lingkungan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_3 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel yaitu X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	395.453	3	131.818	54.305	.000 ^b
Residual	104.377	43	2.427		
Total	499.830	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa pada Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kompensasi maka kepuasan kerja perangkat desa juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan apabila kompensasi yang diberikan kepada perangkat desa meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Rivai dan Mulyadi (2016:2) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempromosi jabatan perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Artinya semakin meningkat promosi jabatan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada perangkat desa maka kepuasan dari perangkat desa akan meningkat sehingga perangkat desa akan bekerja lagi lebih giat demi mendapatkan promosi jabatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah pemindahan karyawan /karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kepuasan kerja perangkat desa akan semakin meningkat. Adanya pencahayaan yang cukup saat bekerja, kenyamanan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja akan memberikan rasa kenyamanan kepada perangkat desa

selama bekerja. Hal lain juga terlihat dari sarana dan prasarana yang diberikan kepada perangkat desa yang digunakan sebagai penunjang perangkat desa dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan regresi $Y = 0,682 + 0,551X_1 + 0,185 X_2 + 0,293X_3 + 3,483$ (e). Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi peningkatan pada kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja perangkat desa juga akan meningkat.
2. Nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,791. Hal ini berarti bahwa X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 79,1 % sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa pada Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kompensasi maka kepuasan kerja perangkat desa juga akan semakin meningkat
4. Promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,024 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat promosi jabatan maka kepuasan kerja juga akan meningkat
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,033 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kepuasan kerja perangkat desa akan semakin meningkat
6. X_1 (kompensasi), X_2 (promosi jabatan), X_3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja (Y) pada perangkat desa Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma.

Saran

1. Disarankan kepada Camat Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma agar lebih memberikan bimbingan dan arahan kepada perangkat desa agar perangkat desa mampu bekerja dengan baik sehingga dapat mermajukan desanya.
2. Disarankan kepada para perangkat desa untuk dapat memanfaatkan semua sarana dan prasana yang ada dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Disarankan kepada perangkat desa untuk memiliki promosi jabatan yang tinggi dalam bekerja agar dapat memberikan ide-ide baru demi kemajuan desa-desa di Kecamatan Talo

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegor
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE

- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Heidjrachman. Ranupandojo. 2014. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72-82.
- Indrawijaya, 2017. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama
- Komaruddin Ahmad, 2016. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara, A. 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marihot. T. E. Hariandja, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Cetakkan Kelima. Jakarta: Grasindo
- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. 2015. Prilaku Organisasi. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Prenhallindo
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi aksara
- Simamora. Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak.2018 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Trunajaya Bontang.. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*
- Sondang. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen pada Hotel Zaffa Kabupaten Kaur. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. Danang 2017. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. 2016. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Suwatno. 2015. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.