

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Maria Caningtyas Maharani¹ Angestika Wilandari² Warsono³

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: maharnaican88@gmail.com¹ angestika.ael@bsi.ac.id² warsono.wno@bsi.ac.id³

Abstract: This abstract explores the impact of compensation and work discipline on employee job satisfaction at the Ministry of Environment and Forestry. Compensation, encompassing financial and non-financial rewards, recognizes employee contributions, enhancing job satisfaction and motivation for improved performance. Work discipline, reflecting responsibility and adherence to rules, significantly influences employee productivity and managerial interactions. Using quantitative research methods, the study investigates the individual effects of compensation (X1) and work discipline (X2) on job satisfaction (Y). Results indicate both variables positively and significantly affect job satisfaction (Y), with respective t-values of 5.022 and 5.328 and significances <0.05 . Additionally, the combined effect (F-value 54.123) underscores their joint impact. Future research should further explore these dynamics to provide deeper insights and contribute to organizational enhancements, particularly within the Ministry of Environment and Forestry. Expanding and applying existing theories within local contexts can address identified gaps, fostering a more comprehensive understanding of employee satisfaction drivers.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction

Abstrak: Abstrak ini mengkaji dampak kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kompensasi, yang mencakup penghargaan finansial dan non-finansial, mengakui kontribusi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja, yang mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan, secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan dan interaksi manajerial. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini menyelidiki pengaruh individu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai t masing-masing sebesar 5,022 dan 5,328 serta signifikansi $<0,05$. Selain itu, efek gabungan (nilai F 54.123) menggarisbawahi dampak gabungannya. Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi lebih jauh dinamika ini untuk memberikan wawasan yang lebih dalam dan berkontribusi terhadap peningkatan organisasi, khususnya di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Memperluas dan menerapkan teori-teori yang ada dalam konteks lokal dapat mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi, sehingga mendorong pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor pendorong kepuasan karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Kompensasi merujuk pada segala bentuk kesenjangan dalam hal keuangan atau non-keuangan yang dialami karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang, dalam berbagai bentuknya, sangat terkait dengan kepuasan kerja karena menunjukkan pengakuan terhadap kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Motivasi untuk bekerja keras dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang.

Motivasi dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Oleh karena itu, untuk menjaga prediksi peningkatan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan insentif yang memberikan pertimbangan yang signifikan. (Sara et al., 2020)

Motivasi dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Oleh karena itu, untuk menjaga prediksi peningkatan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan insentif yang memberikan pertimbangan yang signifikan. Ketika perusahaan menggunakan sistem kompensasi yang adil, tujuannya adalah untuk merangsang peningkatan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Disiplin merupakan ekspresi tanggung jawab dan kewajiban seorang karyawan dalam menghormati peraturan yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, di mana semakin tinggi tingkat disiplin, semakin tinggi pula kinerjanya. Disiplin kerja mempunyai peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berinteraksi dengan karyawan, mengubah perilaku, serta menumbuhkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

Kepuasan kerja karyawan di tempat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa berhasil. Ketika karyawan merasa puas dengan hasil dari pekerjaan mereka, mereka menjadi lebih produktif, memiliki ambang batas retensi yang tinggi, memiliki komitmen organisasi yang kuat, dan menghargai kualitas pekerjaan mereka. Stres terkait pekerjaan pada dasarnya bersifat pribadi karena setiap orang memiliki indikator stres terkait pekerjaan yang berbeda. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkat seiring dengan penyelesaian berbagai tantangan yang mereka hadapi. (Anggara & Nursanti, 2020)

Ketika perusahaan menggunakan sistem kompensasi yang adil, tujuannya adalah untuk merangsang peningkatan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka diberi pengakuan atas kinerja yang baik, ditempatkan dengan sesuai, diperlakukan secara adil, dinilai secara objektif, disediakan fasilitas yang memadai, dan bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan. Meskipun gaji tetap merupakan faktor penting, pekerja yang mengutamakan kepuasan kerja cenderung lebih menghargai arti penting dari pekerjaan daripada hanya memperhatikan aspek kompensasi finansial semata.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi performa kerja, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, disiplin, dan kinerja individu. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan diharapkan dapat memberikan layanan yang optimal dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepuasan kerja bagi para penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dalam memberikan layanan publik. Pengawasan terhadap layanan publik di lingkungan tersebut juga penting. Tugas pengawasan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dijalankan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian tersebut, yang bertanggung jawab mengawasi unit-unit

layanan di dalamnya.

Terlaksananya pemerintahan yang bersih dikenali dengan tiga pilar utama yang saling terkait. Pilar-pilar tersebut mencakup partisipasi masyarakat, transparansi, dan akuntabilitas. Sebuah pemerintahan yang efektif harus mendorong keterlibatan aktif dari berbagai pihak yang terlibat, memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Adapun jabatan-jabatan yang terdapat dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yaitu :

Tabel 1.1

Jabatan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Jabatan Administrasi	Jabatan Fungsional	Jabatan Pimpinan Tinggi
Administrator (eselon III)	Keahlian : a. Ahli Utama b. Ahli Madya c. Ahli Muda d. Ahli Pertama	Pimpinan Tinggi Utama (eselon I)
Pengawas (eselon IV)	KETERAMPILAN : a. Penyelia b. Mahir c. Terampil d. Pemula	Pimpinan Tinggi Madya (eselon I)
Pelaksana (eselon V, fungsional umum)		Pimpinan Tinggi Pratama (eselon III)

Sumber : data sekunder Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (2024)

Tujuan penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
3. Mengetahui pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini, bisa memberi sumbangan dan manfaat dari perkembangan ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai, serta dapat dipergunakan sebagai bahan acuan yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan untuk membantu memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta menjadi sumber informasi bagi para instruktur, staf, mahasiswa, dan lainnya.

b) Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai masukan atau sarana informasi perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkaji kenyamanan dan kebaikan karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa berguna dan memberi *knowledge* yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Ruang lingkup Penelitian

Penulis mengambil penelitian pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan beralamat di JL. D.I. Panjaitan Kav.24, Kebon Nanas, Jakarta 3410. Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja pada pegawai itu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diserahkan kepada karyawan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja dan kontribusi mereka melalui pekerjaan. Penghargaan ini dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial. Tujuan dari kompensasi ini mencakup memastikan karyawan memperoleh hak mereka, menjaga keadilan, menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, mengakui kontribusi mereka, mengontrol biaya, mematuhi peraturan pemerintah, serta mencegah konflik. Banyak faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan jenis dan jumlah kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, termasuk pendidikan, pengalaman, tanggung jawab dan beban kerja, jabatan, tingkat karier, pencapaian kerja, dan pertimbangan lainnya. (Prawira, 2020)

Besar kompensasi biasanya telah ditentukan pada awal kontrak kerja antara pekerja dan majikan untuk memastikan transparansi mengenai pendapatan yang akan diterima pekerja. Remunerasi tersebut dapat disesuaikan berdasarkan kinerja dan posisi masing-masing karyawan. Secara umum, divisi terbagi dalam dua kategori:

1) Kompensasi Langsung (Direct Compensation)

Karyawan yang menerima gaji langsung berhak atas tunjangan yang dapat mereka rasakan secara langsung, seperti upah dasar, tambahan tunjangan, serta insentif yang wajib diberikan oleh perusahaan. Ada dua jenis pemulihan langsung:

- a. Gaji ialah imbalan yang diberikan secara teratur kepada pegawai tetap dengan jaminan yang pasti.
- b. Tunjangan ialah imbalan yang dibagikan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai pengakuan atas kontribusi yang mereka beri dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif ialah hadiah yang dibagikan kepada pegawai yang mencapai atau melampaui standar kinerja tertentu.

2) Kompensasi tidak Langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai bagian dari inisiatif pemberi kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dikenal sebagai kompensasi tidak langsung. Pembayaran ini dilakukan di samping gaji, tunjangan, dan insentif. Remunerasi tidak langsung dapat berupa tunjangan yang ditawarkan perusahaan kepada para pekerjanya, termasuk perumahan gratis atau asuransi kesehatan.

Gaji juga berperan dalam membantu karyawan bekerja lebih baik. Perusahaan harus berkonsultasi dengan karyawannya untuk memastikan besaran tunjangan yang akan diterimanya guna menjamin profesionalitas kerja, karena tunjangan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Efikasi dan efisiensi usaha akan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang diputuskan oleh tingkat keberhasilan dalam mengidentifikasi karyawan yang tidak fit.

Selain itu, dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, penyediaan yang memadai juga akan menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Akibatnya, kinerja pegawai akan terpengaruh oleh pemenuhan yang benar dan tepat. Penolakan dan kekerasan terhadap karyawan adalah akibat yang mungkin terjadi jika harapan karyawan mengenai gajinya tidak terpenuhi.

Pengertian Disiplin Kerja

Seorang pemimpin yang efektif perlu mengupayakan agar bawahannya memiliki disiplin yang baik dan juga harus mencontohkan perilaku disiplin yang baik di dalam organisasi. Disiplin merupakan proses pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga mereka dengan sukarela berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja mereka. (Asnora, 2020)

Dalam lingkungan kerja, banyak karyawan yang sering kali hadir terlambat, melalaikan prosedur keselamatan, tidak mematuhi petunjuk yang ditetapkan, atau terlibat dalam konflik dengan rekan kerja. Kedisiplinan ialah kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin memainkan peran penting dalam keberhasilan sebuah organisasi karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin besar pula kemungkinan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, tanpa kedisiplinan, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan di dalam perusahaan sangat penting karena berdampak langsung pada kinerja karyawan dan akhirnya, kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. (Yumhi, 2021)

Tujuan Disiplin Kerja

1. Karyawan menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap mencapai tujuan perusahaan, dengan semangat kerja yang tinggi serta inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Keinginan bertanggung jawab yang kuat bahwa karyawan harus melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.
3. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar perusahaan

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana para pegawai merasakan secara emosional tentang pekerjaan mereka. Jika sebuah organisasi tidak mampu memenuhi kepuasan kerja bagi pegawainya, dapat menghadapi risiko seperti penurunan produktivitas, tingkat pergantian pegawai yang tinggi, absensi yang meningkat, dan kemungkinan kecelakaan kerja yang lebih tinggi, serta penurunan kesehatan fisik dan mental pegawai. (Sapar, 2022)

Pentingnya Kepuasan Kerja

1. Meningkatkan kebahagiaan pegawai merupakan hal yang krusial dalam memastikan kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mengelola hubungan dengan pegawai. Ketidakpuasan pegawai bisa tercermin dalam berbagai bentuk, seperti interaksi dengan klien yang kurang memuaskan atau kurangnya motivasi dalam bekerja.
2. Mengurangi Tingkat Penggantian Pegawai
Kepuasan kerja secara signifikan mengurangi tingkat pergantian pegawai. Semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka, semakin kecil kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi tersebut. Hal ini berarti organisasi dapat mempertahankan talenta terbaik mereka untuk jangka waktu yang lebih lama. Pergantian pegawai yang rendah juga membantu menjaga reputasi perusahaan di pasar.
3. Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik cenderung termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Apabila fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan tersedia dengan baik dan mudah diakses, pegawai akan merasa lebih mudah dalam menjalankan tugas mereka dan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Menurunkan biaya operasional
Kepuasan kerja karyawan dapat mengurangi biaya operasional dengan mengurangi kebutuhan untuk merekrut, melatih, mengatasi pemborosan, dan mengelola berbagai aspek lain yang memerlukan waktu dan meningkatkan biaya operasional.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja	Variabel Independen (X) : 1. Kompensasi (X1) 2. Kepemimpinan(X2)	Berdasarkan hasil penelitian 1. Kompensasi (X1) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui

		Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja Pegawai	<p>bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.</p> <p>2. Kepemimpinan (X2) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.</p>
2.	Yumhi (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	<p>Variabel Independen (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) <p>Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja (X1) Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak. 2. Kompetensi (X2) Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak. 3. Motivasi Kerja (X3) Hasil penelitian empirik menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agus Bagus Wijayanto 2. Ahmad Hermanto <p>(2020)</p>	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong	<p>Variabel Independen (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) <p>Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Tbk

				<p>Daihatsu, Tbk Cabang Narogong.</p> <p>2. Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cabang Narogong.</p>
--	--	--	--	--

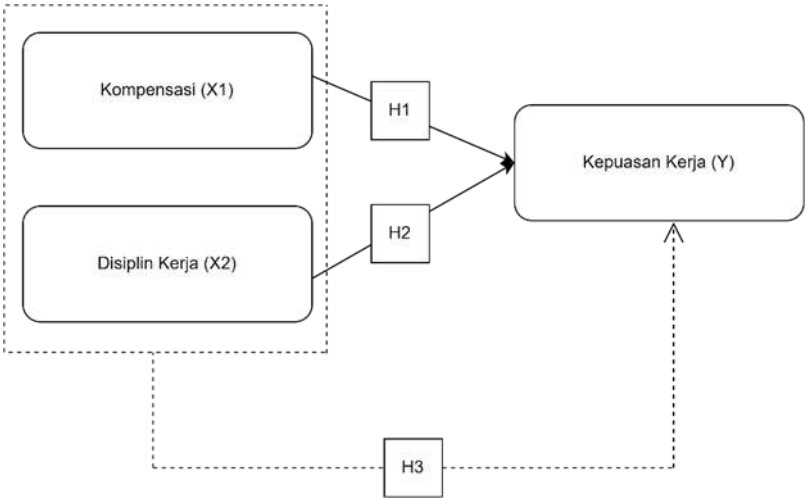
Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

- H¹ : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- H² : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- H³ : Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengetahuan teoritis yang relevan dan penelitian empiris yang ditunjukkan dengan keterkaitan antara variabel independen dan dependen dapat diuraikan dalam kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Gambar 2024

Keterangan :

- Secara Parsial
- > Secara Simultan

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif menganggap bahwa perilaku manusia dapat diprediksi melalui fakta-fakta sosial yang nyata, dapat diukur secara objektif. Oleh karena itu, penggunaan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang tepat dapat menghasilkan temuan penelitian yang sesuai dengan realitas yang sebenarnya. Pendekatan ini didukung oleh proses pemilihan, identifikasi, batas, masalah, dan penentuan populasi dan sampel yang tepat. Karakteristik utama dari pendekatan kuantitatif adalah: (Fausiah Nurlan, S.KM., 2020)

1. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan penelitian formal, spesifik, terstruktur, dan rinci dengan metode operasional yang terperinci.
2. Informasi yang dikumpulkan bersifat numerik atau dapat diukur melalui perhitungan atau pengukuran. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang dikumpulkan adalah informasi numerik, bukan teks atau gambar.
3. Analisis data deduktif digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hal ini terjadi karena teori mapan yang menjelaskan keadaan keseluruhan suatu gagasan berfungsi sebagai landasan penyusunan hipotesis. Hipotesis yang dirumuskan selanjutnya akan didukung oleh data empiris.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan baru dengan memakai prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Pendekatan ini lebih fokus pada gejala tertentu dalam kehidupan manusia yang dapat diukur, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hubungan antar variabel akan dianalisis memakai alat uji statistik dan teori yang bersifat objektif. (Ali et al., 2022)

Pendekatan kuantitatif mengikuti struktur yang jelas dan terstruktur secara linear dan hierarkis. Prosesnya dilakukan secara tahap demi tahap. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif, dimana proses penelitian dimulai dengan ide umum dan secara bertahap dipersempit menjadi topik yang lebih spesifik. Dengan kata lain, peneliti memulainya dari teori kemudian bergerak menuju fakta yang spesifik. Pendekatan kuantitatif

berfokus pada pendekatan nomotetik, yang mengacu pada kemampuannya untuk mengidentifikasi tren dan menggeneralisasi situasi. Dalam konteks ini, istilah "nomotetik" sering dikontraskan dengan "idiografis", yang bertujuan untuk menggambarkan kasus-kasus atau keadaan yang unik. (Sihotang, 2023)

Dari paparan mengenai deskripsi penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menerangkan atau memaparkan keyakinan, sudut pandang, proses-proses yang sedang berlangsung dan bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y, Variabel ini dipilih karena untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Sampel dan Populasi

Populasi dalam konteks ini ialah seluruh pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yang berjumlah 269 orang. Hasil perhitungan sampel dengan error tolerance sebesar 0,1. Selanjutnya Teknik penyiapan sampel menggunakan probabilitas sampling, yakni simple random sampling. Responden penelitian ini terdiri dari Pegawai Kementerian Lingkungan hidup dan Kehutanan dengan menggunakan sebanyak 83 Sampel dari 269 populasi, dengan menggunakan rumus slovin.

Dalam penelitian kuantitatif, ukuran sampel adalah faktor krusial yang memengaruhi keterwakilan dan kemampuan generalisasi temuan penelitian. Untuk dapat menggeneralisasi temuan penelitian dengan tingkat kepercayaan yang tinggi ke populasi yang lebih luas, diperlukan jumlah sampel yang memadai. Penggunaan sampel yang kecil dapat menghasilkan hasil yang tidak konsisten dan sulit untuk digeneralisasi. (Susanto et al., 2024)

Data kuesioner yang terkumpul di tabulasi, lalu di persentasikan serta secara rata-rata kesimpulan untuk menerangkan karakteristik responden dan memakai skala penilaian (skala likert). Skala penelitian (skala likert), ialah skala yang memperhatikan tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Menggunakan skala penelitian (skala likert) 1-5, Di mana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi operasional variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Kompensasi (X1)	adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10,11
2.	Disiplin Kerja (X2)	Adalah tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Untuk memperteguh pedoman organisasi.	1. Hasil yang dicapai 2. Kehadiran 3. Kelalaian 4. Pencurian 5. Konflik Internal	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Kepuasan Kerja (Y)	Adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus hadapi.	1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	1,2 3,4 5,6,7 8,9 10,11

Sumber : Data Sekunder 2024

Metode Analisis Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 83 pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program Statistical Program and Service Solutionseri (SPSS) 21.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik gender responden menunjukkan bahwa terdapat 45 responden laki-laki (atau 54% dari total responden) dan 38 responden perempuan (atau 46% dari total responden). Responden laki-laki merupakan 54% dari sampel.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

bahwa jumlah responden dalam rentang usia 21 – 30 tahun adalah 6 orang, yang merupakan 6% dari total responden. Sementara itu, responden dalam rentang usia 31 – 40 tahun berjumlah 32 orang, dengan persentase 40%. Rentang usia 41 – 50 tahun diikuti oleh 25 responden, yang mencakup 30% dari total. Sedangkan responden yang berusia lebih dari 50 hingga 61 tahun berjumlah 20 orang, atau sekitar 24% dari total responden. Dari data ini, mayoritas responden berusia antara 31 hingga 40 tahun, yakni sebesar 40%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

karakteristik masa kerja responden menunjukkan bahwa terdapat 16 responden (19%) yang memiliki masa kerja berkisar antara satu sampai lima tahun. Sebanyak 39 responden, atau 47% sampel, melaporkan telah bekerja selama lima hingga sepuluh tahun, sementara 28 responden, atau 34% sampel, melaporkan telah bekerja selama sepuluh hingga lima belas tahun. Berdasarkan karakteristik pengalaman kerja responden, 47% responden telah bekerja selama lima sampai sepuluh tahun.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Persyaratan minimum untuk dikatakan valid jika sampel sebanyak 83 pegawai dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Hingga r tabel yang digunakan ialah $83-2 = 81$ dengan r tabel = 0.2159. Maka dari itu, bila korelasi antara item dengan skor total < (kurang dari) 0.2159 dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika rhitung lebih besar dari 0.2159, maka dinyatakan valid. Pada penelitian ini bahwa uji validitas valid semua di karenakan > 0.2159 .

2. Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban dari responden konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang dianggap reliabel jika nilainya melebihi 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.1

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	KOMPENSASI (X1)	0,66	RELIABEL
2.	DISIPLIN KERJA (X2)	0,604	RELIABEL
3.	KEPUASAN KERJA (Y)	0,672	RELIABEL

Sumber : Hasil olah Data SPSS 2024

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data dianggap terdistribusi secara teratur jika probabilitas signifikansi nilai sisa lebih tinggi dari 0,05. Sebaliknya, data dianggap tidak terdistribusi normal jika probabilitas signifikansi sisa kurang dari 0,05. Di simpulkan bahwa pada penelitian ini bahwa data adalah normal.

Tabel 4.2

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			83
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	0
		Std. Deviation	291.320.727
Most Extreme Differences	Absolute	0,061	
	Positive	0,061	
	Negative	-0,045	
Kolmogorov-Smirnov Z			552
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,921
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.955	1.410		2.865
	SUM X1	-.066	.054	-.247	.654
	SUM X2	.030	.059	.090	.760
a. Dependent Variable: Abs_BES					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

memperlihatkan nilai signifikansi untuk Kompensasi (X1) sebesar 0,54, yang lebih besar dari 0,05. Untuk Disiplin Kerja (X2), nilai signifikansinya ialah 0,450, yang juga lebih besar dari 0,005. Berdasarkan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala atau indikasi uji heteroskedastisitas pada model tersebut.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	SUM.X1	.745	1.342
	SUM.X2	.745	1.342

a. Dependent Variable: SUM.Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

didapatkan nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,745, yang lebih besar dari 0,1. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,342, yang kurang dari 10. Berdasarkan ini, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1.	(constant)	15.968	2.608		6.122
	SUM.X1	.312	.062	.424	5.022
	SUM.X2	.386	.072	.450	5.328

a. Dependent Variable: SUM.Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada tabel Koefisien di atas, terdapat penjelasan mengenai persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$= 15.968 + 0,312 X_1 + 0,386 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15.968 menunjukkan angka positif, yang mengindikasikan bahwa ketika tidak ada variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (Y) memiliki nilai tetap sebesar 15.968.
- 2) Koefisien regresi untuk kompensasi (X1) adalah 0.312, yang menunjukkan pengaruh positif. Artinya, jika tingkat kompensasi naik sebesar 1%, dengan asumsi variabel lain tetap, kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0.312.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0.386, menunjukkan pengaruh positif. Ini berarti jika tingkat disiplin kerja naik sebesar 1%, dengan asumsi variabel lain tetap, kepuasan kerja

juga akan naik sebesar 0.386.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4.6

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(constant)	15.968	2.608		6.122	.00
	KOMPENSASI	.312	.062	.424	5.022	.00
	DISIPLIN KERJA	.386	.072	.450	5.328	.00

a. Dependent Variable: SUM.Y

a. Dependent Variable: SUM.Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan output di atas di ketahui nilai t hitung variabel kompensasi (X1)

sebesar 5.022 , Variabel disiplin kerja (X2) sebesar 5.328. Adapun rumus untuk mencari t tabel yaitu :

$$= t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 83 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 80)$$

Jadi, t tabel nya ialah sebesar 1,990.

Keterangan :

k = jumlah variabel independen, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2)

n = jumlah responden

α = taraf signifikansi

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa :

a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa nilai t tabel sebesar 1,990 lebih kecil daripada nilai t hitung sebesar 5,022, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa nilai t tabel sebesar 1,990 lebih kecil dari nilai t hitung sebesar 5,328, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y).

2. Uji F

Tabel 4.7

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	941.626	2	470.813	54.123	.000
	Residual	695.916	80	8.699		
	Total	1.637.542	82			

a. Dependent Variable: SUM(Y)

b. Predictors: (Constant), SUM(X2), SUM(X1)

a. Dependent Variable: SUM.Y

b. Predictors: (Constant), SUM (X2), SUM (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat Berdasarkan output di atas di ketahui nilai f hitung secara simultan (bersama – sama) sebesar 54.123, Adapun rumus untuk mencari f tabel yaitu :

$$= f (k ; n - k)$$

$$= f (2 ; 83 - 2)$$

$$= f (2 ; 81)$$

Jadi f tabel nya ialah sebesar 3,109.

Keterangan :

k = jumlah variabel independen, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2)

n = jumlah responden

Maka, dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti model regresi memiliki pengaruh signifikan. Dengan demikian, kompensasi dan disiplin kerja dapat digunakan secara signifikan untuk memprediksi kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Berikut adalah interpretasi dari koefisien determinasi yang rendah:

1. Rentang antara 0 hingga 0,199 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat rendah.
2. Rentang antara 0,20 hingga 0,399 menunjukkan tingkat korelasi yang rendah.
3. Rentang antara 0,40 hingga 0,599 menunjukkan tingkat korelasi yang sedang.
4. Rentang antara 0,60 hingga 0,799 menunjukkan tingkat korelasi yang kuat.
5. Rentang antara 0,80 hingga 1,00 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4.8

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.417	3.412

a. Predictors: (Constant), SUM.X1

b. Dependent Variable: SUM.Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa R Square nya sebesar 0,424 atau 42,4 %, Yang artinya bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja dinyatakan sedang,

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.434	3.362
a. Predictors: (Constant), SUM.X2				
b. Dependent Variable: SUM.Y				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa R Square nya sebesar 0,441 atau 44,1 %, Yang artinya bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja dinyatakan sedang.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.564	2.949
a. Predictors: (Constant), SUM.X2, SUM.X1				
b. Dependent Variable: SUM.Y				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil output tabel "Model Summary" dari SPSS di atas, nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,575. Nilai R Square ini didapatkan dari kuadrat koefisien korelasi R, yaitu $0,758 \times 0,758 = 0,575$. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,575 atau setara dengan 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan 42,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

1. Pengaruh X1 (Kompensasi) Terhadap Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang memadai meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Namun, penurunan dalam kompensasi dapat mengakibatkan penurunan dalam prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran krusial dalam kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh X2 (Disiplin Kerja) Terhadap Y (Kepuasan Kerja)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dengan nilai t hitung sebesar 5,328 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja yang efektif mendorong karyawan untuk patuh terhadap peraturan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil ini menegaskan pentingnya manajemen disiplin yang baik dalam mempromosikan ketaatan terhadap aturan dan norma-norma sosial, serta kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kerja optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh X1 (Kompensasi) dan X2 (Disiplin Kerja) Terhadap Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil uji pada tabel F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai F hitung sebesar 54,123 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

- a) Nilai R sebesar 0,758 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja adalah kuat.
- b) Nilai R^2 sebesar 0,575 atau 57,5% menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 57,5%. Sisanya, yaitu 42,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja baik secara simultan karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Maka dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan dan ditingkatkan kembali dikarenakan disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai dan dalam perusahaan tersebut. Pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif atau berkinerja yang rendah, terutama untuk pegawai yang sering datang terlambat mengakibatkan menghambat pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu. Kompensasi pun juga sangat berkesinambungan agar meningkatnya rasa disiplin kerja terhadap pegawai. Peningkatan kompensasi pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan kedisiplinan, dan capaian kinerja pegawai. Perusahaan atau instansi harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kompensasi pegawai, seperti mendorong pegawai agar mampu meningkatkan kedisiplinan. Sehingga pegawai mampu mendapatkan kompensasi yang diinginkan jikalau kedisiplinan serta capaian kinerja melampaui dan terlaksana dengan baik. Juga tentunya akan membuat perusahaan / instansi menjadi lebih baik dengan adanya SDM yang berkualitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada konteks tersebut.

Saran dan Keterbatasan

Berikut adalah rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan kesimpulan penelitian:

1. **Bagi Perusahaan (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan):**

Pimpinan perlu memberikan bimbingan dan perhatian yang lebih kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran akan peran dan kewajiban mereka dalam menjaga disiplin kerja sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Selain itu, perlu diperhatikan pula peningkatan kompensasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, kinerja, dan disiplin kerja karyawan. Keduanya, kompensasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. **Bagi Akademisi:**

Rekomendasi ini dapat dijadikan bahan bacaan bagi praktisi sumber daya manusia yang memerlukan pemahaman mendalam mengenai disiplin kerja dan kompensasi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut atau untuk perbandingan dalam konteks lain.

3. **Bagi Peneliti:**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan guna mendalami lebih dalam topik ini. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kontribusi yang signifikan kepada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta pihak terkait lainnya. Peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan menerapkan teori-teori yang relevan dalam konteks lokal untuk mengatasi kekurangan yang teridentifikasi.

REFERENSI

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Fausiah Nurlan, S.KM., M. K. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (M. A. Asnida, S.E. (ed.); Pertama). CV. Pilar Nusantara. <https://play.google.com/books/reader?id=OXYqEAAQBAJ&pg=GBS.PA2&hl=id>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Sara, S., Hidayat, M., & Astuti, Y. S. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 08(03), 271–284.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. 3(1), 1–12.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.