

Hubungan motivasi kerja, kepemimpinan islami, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga

Iftaqul Farikhah*, Mohammad Rofiuddin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: iftaqulfa.mbsfebi@gmail.com)

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, Islamic leadership, compensation, and organizational commitment on job satisfaction at DPU PR Salatiga City. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to DPU PR Salatiga City employees. The sample used in this research was 47 respondents. Multiple linear regression was used to analyze the data. The study results showed that work motivation, Islamic leadership, and compensation partially affected job satisfaction at DPU PR Salatiga City. Organizational commitment did not significantly affect job satisfaction. These results explain that an organization's leadership is vital and positively affects employee job satisfaction. In addition, motivation and compensation are drivers to achieve maximum job satisfaction.

Keywords: Work motivation, Islamic leadership, Compensation, Job satisfaction, Organizational commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan Islami, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada karyawan DPU PR Kota Salatiga. Sampel yang digunakan pada riset ini adalah sebanyak 47 responden. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan islami dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mempejelas bahwa kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat vital dan memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu iut motivasi dan kompensasi menjadi pendorong untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

How to cite: Farikhah, I., & Rofiuddin, M. (2023). Hubungan motivasi kerja, kepemimpinan islami, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. *Journal of Management and Digital Business*, 3(3), 191–202. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i3.459>

1. Pendahuluan

Pelayanan bermutu terus menjadi tuntutan bagi semua kalangan, khususnya masyarakat atau konsumen yang secara langsung berkepentingan terhadap pelayanan tersebut. Selain itu pelayanan menjadi salah satu ukuran atau parameter dari kinerja organisasi atau lembaga, baik swasta maupun non-swasta. Kinerja sesungguhnya meliputi melaksanakan pekerjaan, apa yang dikerjakan, gimana metode mengerjakannya serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sebaliknya, pelayanan publik selaku wujud pelayanan oleh lembaga pemerintah pusat, di wilayah

serta di area BUMN ataupun BUMD dalam rangka penerapan syarat peraturan perundang-undangan.

Setiap individu yang bekerja tentunya menginginkan kepuasan di dalam tempat kerjanya. Kepuasan kerja pasti akan mempengaruhi kreativitas saat kita bekerja, kepuasan kerja sendiri indikator yang diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap tenaga kerja yang dibebankan kepadanya. Menurut Bahri dan Nisa (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja mungkin merupakan generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan, berbagai sikap seorang dalam pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi para pemangku kepentingannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi, yaitu pendorong keinginan, dukungan atau kebutuhan yang akan membuat setiap individu bersemangat dan termotivasi untuk memuaskan dorongannya sendiri, agar ia dapat bertindak dengan cara tertentu yang akan membawa arah yang jauh lebih baik. Motivasi merupakan dorongan bagi pekerja untuk menuntut sosok yang keras demi terciptanya tujuan perusahaan yang unggul. Menurut Daft (2006) bahwa motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal individu yang menghasilkan antusiasme dan penolakan untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi juga dapat berupa suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang untuk mengadakan suatu Tindakan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hasrudy, 2015).

Hasil riset Nurcahyani dan Adnyani (2016) menerangkan motivasi kerja secara signifikan pengaruhnya kepuasan kerja, yang menampilkan kalau motivasi kerja besar menuju pada kepuasan kerja bertambah. Hal itu dilandasi karena jika diri kita memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kita akan puas akan kinerja yang kita lakukan dan juga motivasi kerja itu berada di diri kita sendiri yang memotivasi agar kita niat bekerja, apabila kita termotivasi atau senang untuk melakukan pekerjaan maka kita akan merasa puas akan hasil pekerjaan yang kita lakukan.

Tidak hanya aspek motivasi serta kepuasan kerja, kepemimpinan islami pula mempunyai kedudukan yang sangat besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Bagi Hasibuan (2000) Kepemimpinan merupakan metode seseorang pemimpin pengaruhnya sikap bawahan buat bekerja sama serta bekerja secara produktif buat mewujudkan tujuan organisasi. Pimpinan ataupun manajer bisa pengaruhnya karyawan, sebab penentu bisa pengaruhnya karyawan dengan membagikan arahan serta support sehingga menciptakan motivasi kerja, yang bisa meningkatkan kepuasan kerja secara langsung meningkatkan prestasi karyawan (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

Menurut Harahap dan Khair (2019) membuktikan kepemimpinan yang baik mampu mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, untuk mencapai tujuan organisasi

atau kelompok. Sedangkan Edison et al (2018) kepemimpinan adalah suatu bentuk Tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sama mencapai tujuan. Demikian pula Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk menerapkan dampak produktif pada orang lain untuk membentuk upaya Bersama untuk mencapai tujuan.

Kondisi lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah suatu kehormatan atau hadiah yang diberikan kepada pekerja yang telah menambah pemahaman terhadap tujuannya, melalui latihan yang disebut kerja. Upah yang diperoleh karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja. Gaji yang layak akan sangat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Kehadiran upah sebagai imbalan, hadiah dan hibah juga akan secara tegas mempengaruhi pekerja. Pekerja perlu merasa terdorong dan energik dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan dapat mendorong karyawan untuk berhasil. Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi tingkat pemenuhan pekerjaan pekerja adalah seberapa besar upahnya (Ahmadiansah, 2016).

Kompensasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sering terjadi karena tiap karyawan memiliki harapan untuk mendapatkan jalan hidup yang lebih baik sesuai dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan oleh karyawan didalam melakukan pekerjaannya, kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan untuk karyawan. Dalam suatu pekerjaan jika kita mendapat kompensasi yang sesuai dengan kerja keras kita maka kepuasan kerja akan meningkat karena didasari akan puasanya kompensasi yang telah diberikan. Hasil riset serupa dengan yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Azhar et al., 2020).

Kondisi lainnya yang menjadi faktor dalam mencapai kepuasan dalam bekerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat berkembang mengingat fakta bahwa orang-orang memiliki ikatan yang mendalam dengan perusahaan yang didalamnya tergantung dukungan moral dan penerimaan nilai-nilai didalamnya juga sebagai tekad batin untuk mengabdikan kepada perusahaan (Windy & Gunasti, 2012). Pemahaman komitmen organisasi menurut Mathins dan Jackshon adalah sejauh mana pegawai percaya dan mengakui tujuan organisasi serta tidak dapat meninggalkan organisasi tersebut (Prasada et al., 2020).

Studi ini dilakukan di DPU PR Kota Salatiga, DPU PR merupakan salah satu dinas yang ada di kota salatiga yang bertanggung jawab mengenai infrastruktur dan peningkatan sumber daya manusia. DPU PR mempunyai kantor yang tersebar di setiap kota atau kabupaten. Dari pengamatan yang penulis lakukan DPU PR Kota Salatiga memiliki sebuah manajemen yang baik penugasannya sesuai dengan bidangnya masing-masing dan sesuai moto DPU PR yaitu Bergerak Cepat, Bertindak Tepat Dan Bermartabat. Sehingga penulis tertarik dan memutuskan untuk menjadikan DPU PR Kota Salatiga sebagai acuan penelitian pada skripsi ini. Maka dengan demikian tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan islami, dan kompensasi serta komitmen organisasi dalam

meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Salatiga.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut Bahri dan Nisa (2017) motivasi bisa dimaksud selaku kondisi kejiwaan serta perilaku mental manusia yang membagikan energi, dorongan aktivitas (*moves*) serta menuju sikap kearah meraih kebutuhan yang berikan kepuasan. Kebutuhan ini muncul dengan alasan adanya ikatan yang berbeda. Kebutuhan bisa berupa raga biologis dan sosial ekonomis. Namun yang lebih penting yaitu adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat mental sosial misalnya: penghargaan, pengakuan, kesejahteraan, asuransi, keamanan. Jadi motivasi tersirat sebagai bagian dasar dari ikatan berburu sehubungan dengan cara paling umum untuk mengolah, menciptakan dan mengoordinasikan sumber energi manusia.

Kepemimpinan Islami

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik selalu berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist. Para ahli setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist menetapkan 4 sifat dasar yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu (1) Ash-Shidq, yakni kebenaran dan keikhlasan.(2) Al-amanah, atau kepercayaan, (3) Al-Fathanah, yaitu kecerdasan, (4) At-Tabligh, yaitu penyampaian (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

Kompensasi

Seberapa besar kompensasi mencerminkan status, pengakuan, serta tingkatan kepuasan yang diapresiasi oleh pekerja dan keluarganya. Bagi Simamora (2014) menerangkan kalau "Kompensasi merupakan seluruh pemberian perusahaan kepada karyawan selaku imbalan ataupun balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada industry (Prasada et al., 2020). Besarnya upah pada dasarnya tidak dapat diselesaikan, tanpa mengharapkan kemajuan kondisi yang meliputi perkembangan organisasi. Kepastian remunerasi yang hanya dilihat dari keinginan sepihak (organisasi) tanpa didasarkan pada perkiraan normal dan dapat diwakili secara sah akan sulit dilakukan dalam jangka lama.

Kepuasan Kerja

Sutanto dan Gunawan (2013) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Kurniawan (2015) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai

organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi.

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Rindi (2019) Menyatakan bahwa : Motivasi adalah pengaturan daya dorong utama yang membangkitkan jiwa kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, berhasil bekerja dan tergabung dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan. Jika karyawan mampu mempunyai motivasi kerja, maka mereka akan memiliki kepuasan kerja. Kinerja yang tinggi dapat tercipta jika karyawan senang dalam bekerja, perusahaan mampu menghasilkan keuntungan dengan kinerja karyawan yang tinggi (Fadhil & Mayowan, 2018). Hasil penelitian Musriha (2011) menunjukkan kalau motivasi kerja tinggi menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu kompensasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kreitner dan Kinicki mengatakan jika hadiah uang adalah salah satu elemen yang mengarah pada pemenuhan pekerjaan.

Kepemimpinan Islami dan Kepuasan Kerja

Variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Riset yang dilakukan Mulyanto dan Widayanti (2010) memperlihatkan kalau motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Itulah yang ditunjukkan kondisi saat ini jika aspek kepemimpinan islami adalah: keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan, kekuatan untuk bekerja sama dalam upaya mewujudkan tujuan, kekuatan untuk mencocokkan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuatan formal, kekuatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, untuk bekerja. Yang menonjolkan dampak nyata terhadap pencapaian kepuasan kerja karyawan. (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi kepada pekerja seringkali merupakan cara motivasi yang bermanfaat buat penuhi kebutuhan ekonomi karyawan, serta bisa menunjang tercapainya ikatan yang harmonis antara karyawan dengan industri. Kompensasi merupakan upah atas kerja keras yang didapatkan selama bekerja agar karyawan tambah bersemangat dalam bekerja biasanya perusahaan juga menambah kan upah atau bonus terhadap karyawan yang sudah bekerja keras agar mereka bersemangat selama bekerja. Kompensasi berbasis kinerja mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam pemenuhan berorganisasi. Upah yang diberikan untuk pekerja mempengaruhi terhadap sejauh mana kepuasan kerja serta motivasi pula selaku hasil kerja Mangkunegara (2008) Para pekerja pastinya mengharapan imbalan bila bisa mencapai kinerja tertentu. Harapan ini memastikan tujuan serta tingkatan kepuasan kerja yang akan datang. Jika karyawan memandang atau kerja keras yang besar diakui serta diberikan kompensasi yang cocok oleh industri, mereka hendak mengharapan ikatan semacam itu dimasa depan. Oleh sebab itu, mereka hendak

memastikan tingkat kepuasan yang lebih baik serta mengharapkan tingkatan kompensasi yang lebih baik.

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Pegawai bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan ditempat kerja membuktikan kepuasan kerja selaku semangat yang menyenangkan atau tidak menyenangkan Hatta dan Rachbini (2015). Tingkatan pemenuhan pekerjaan pekerja dipengaruhi oleh beberapa prespektif, dua sudut pandang uang berasal dari bisnis atau dari perwakilan yang sebenarnya. Aspek yang berasal dari pegawai, termasuk komitmen yang berasal dari karyawan kepada perusahaan Noor (2012). Begitu secara teoritis, komitmen organisasi serta kepuasan kerja mempunyai ikatan mendalam. Hubungan teoritis tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya, riset ini didukung oleh suatu penelitian Anggoro et al (2013) dimana fitur komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPU PR) Kota Salatiga sebanyak 54 pegawai. Sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuisisioner. Adapun variabel dependen dalam penelitian yaitu kepuasan kerja, dan variabel independennya meliputi motivasi kerja, kepemimpinan islami, kompensasi, dan komitmen organisasi. Adapun metode analysis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan path analysis, dengan model persamaan sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1(Mot) + \beta_2(Lead) + \beta_3(Comp) + \beta_4(KO) + e$$

Di mana KK adalah Kepuasan Kerja, KO adalah Komitmen Organisasi, a adalah konstanta, β_1 - β_4 adalah koefisien regresi berganda, Mot adalah Motivasi Kerja, Lead adalah Kepemimpinan Islami, Comp adalah Kompensasi, dan e adalah standar error. Selanjutnya model tersebut dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normaliras. Uji berikutnya yaitu uji kebaikan model meliputi uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F simultan, serta dilakukan uji validitas pengaruh.

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu kesempatan untuk maju, gaji atau insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja menurut Saleh dan Utomo (2018) terdiri atas tiga aspek utama, yaitu kinerja, penghargaan, dan pengembangan. Kepemimpinan Islami diukur melalui empat indikator, yakni kepercayaan atau integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), serta sabar (Mahazan et al., 2015). Sementara itu, indikator kompensasi menurut Manik (2016) mencakup gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi. Terakhir, komitmen organisasi memiliki tiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlangsungan, dan komitmen normatif (Sudirjo, 2015).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Hasil Estimasi Model Penelitian

Tabel 1. Hasil Estimasi Model Penelitian

Model	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	9,333	2,737	3,410	0,001
Motivasi Kerja	0,511	0,134	3,812	0,000
Kepemimpinan Islami	0,542	0,098	5,543	0,000
Kompensasi	-0,215	0,103	-2,078	0,044
Komitmen Organisasi	0,124	0,153	0,807	0,424
R	0,859 ^a			
R Square	0,739			
F	39,659			
Sig.	0,000 ^a			

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,456	2,192
Kepemimpinan Islami	0,450	2,223
Kompensasi	0,359	2,784
Komitmen Organisasi	0,367	2,724

Tabel 2. hasil uji multikolinieritas telah menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
Motivasi Kerja	-0,091	0,080	-1,130	0,265
Kepemimpinan Islami	-0,032	0,059	-0,538	0,593
Kompensasi	-0,022	0,062	-0,354	0,725
Komitmen Organisasi	0,036	0,092	0,391	0,698

Dari Table 3 dapat diketahui bahwa koefisien parameter untuk variabel independen signifikan atau lebih dari 0,05. Pada Motivasi Kerja $0,265 > 0,05$, Kepemimpinan Islami $0,593 > 0,05$ dan Kompensasi $0,725 > 0,05$ dan Komitmen Organisasi $0,698 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Test Statistic	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200, menunjukkan bahwa data yang digunakan ber distribusi normal.

Uji Ketepatan Model

Bedasarkan Tabel 1. terlihat koefisien korelasi (R) sebesar 0,857 mendekati angka 1. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,735 hal ini berarti bahwa kontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependent sebesar 73,5 persen. Selain itu nilai F hitung sebesar 39,659 nilai probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa motivasi kerja, kepemimpinan islami, kompensasi dan komitmen organisasi secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Uji Validitas Pengaruh

Tabel 5. Uji Validitas Pengaruh

Independen	Koefisien	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,511	0,134	3,812	0,000	SignifikanS
Kepemimpinan Islami	0,542	0,098	5,543	0,000	Signifikan
Kompensasi	-0,215	0,103	-2,078	0,044	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,124	0,153	0,807	0,424	Tidak signifikan

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4.2 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, inilah alasan suatu perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja pada setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan teori *Theory of Planned Behaviour* (TPB) merupakan pengembangan perilaku seorang individu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Parimita et al., 2018; Poniasih & Dewi, 2015) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, jika motivasi kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat. Yakup (2017) juga meneliti mengenai pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Rindi et al. (2019) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja lewat kepuasan kerja selaku variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang melaporkan kalau motivasi kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai di UNPAB.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya setiap karyawan akan menginginkan kinerja yang dihargai atasan baik secara kualitas maupun kuantitas atau insentif atas apa yang telah diraih, salah satunya dengan memotivasi karyawan. Dengan diterapkannya motivasi kerja maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika seorang pemimpin menunjukkan prinsip kerja yang baik maka kepuasan kerja akan

semakin meningkat. Seorang karyawan tentunya ingin mendapatkan perlakuan yang adil, tidak membedakan antar karyawan maka diperlukannya pemimpin yang baik tentunya jika atasan bersikap baik maka akan berdampak ke kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang meneliti pengaruh kepemimpinan islami, motivasi serta kepuasan yang menunjukkan bahwa, kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adiba (2018) meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.

Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. Hal ini terjadi karena pada dasarnya karyawan ingin mendapatkan pemimpin yang baik dan adil dan selalu memberikan saran yang baik agar lebih baik kedepannya. Kepemimpinan islami pada dasarnya sangat penting di terapkan pada Lembaga untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan tentunya mengharapkan insentif atas usaha atau kerja keras yang sudah dilakukan selama bekerja tentunya upah yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Supatmi et al. (2016) meneliti mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa kompensasi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dhermawan et al. (2012) juga meneliti Mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kemampuan dan gaji, diketahui bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Mahendrawan dan Indrawati (2015) yang meneliti pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Menurut Panca Dewata Denpasar, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. Hal ini terjadi karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja mengharapkan imbalan berupa gaji,bonus, dll karena itu karyawan ingin mendapatkan apresiasi atas kerja kerasnya selama bekerja. Kompensasi pada dasarnya sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen organisasi penting diterapkan karena karyawan agar tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Probo et al. (2008) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor, Hasil penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hutagalung dan Ritonga (2018) juga meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan riset ini bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan islami dan kompensasi ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memperjelas peran pemimpin yang baik serta menjadi teladan bagi seluruh karyawan, selain itu juga perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan sportif dalam memotivasi karyawan, serta adanya kompensasi atas pencapaian kinerja dari masing-masing karyawan.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada teman-teman, kedua orang tua serta berbagai pihak yang telah membantu dalam riset ini. Doa, dukungan serta pemberian semangat dari kalian semua sehingga tanpa adanya doa serta dukungan serta bantuan dari berbagai pihak riset ini tidak akan bisa terwujud.

Referensi

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Journal of Islamic Economics*, 2(34), 60–80.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), 223–236.
- Anggono, V., Koç-Schmitz, Y., Widagdo, J., Kormann, J., Quan, A., Chen, C.-M., Robinson, P. J., Choi, S.-Y., Linden, D. J., & Plomann, M. (2013). PICK1 interacts with PACSIN to regulate AMPA receptor internalization and cerebellar long-term depression. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 110(34), 13976–13981.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Daft, R. L. (2006). Manajemen, Edisi Keenam. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga). *Bandung: Alfabeta*.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, M. S. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT. BumiAksara, Jakarta.
- Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 1693–7619.
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2015). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74–84.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72–84.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. R. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., Yuseri, A., Rosmizi, A. R. M., Muhammad, H., & Azhar, I. R. M. (2015). Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153–162.
- Mahendrawan, i gede, & Indrawati, ayu desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Musriha, D. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environmnt, and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus. *Academic Research International ISSN*, 1(3), 303–314.
- Noor, A. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 500–532. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.

<https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>

- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(1), 1560–1573. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>
- Probo, R., Dan, T., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 15(1), 80–90.
- Rindi, A., Bambang, W., & Rizal, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Supatmi, M. E., Nirman, U., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.
- Windy, A. M., & Gunasti, H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>