



Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember

Dian Sulistiyowati ¹⁾; Akhmad Suharto ²⁾; Trias Setyowati ³⁾ Rusdiyanto ⁴⁾
^{1,2,3,4)} Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ¹⁾ diansulistiyowati2805@gmail.com ; ²⁾ akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id
³⁾ trias@unmuhjember.ac.id ; ⁴⁾ rusdiyanto@unmuhjember.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2025]
Revised [01 Juli 2025]
Accepted [10 Juli 2025]

KEYWORDS

Personality, Organizational Commitment, Job Loyalty, Apparatus Performance.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan, karena setiap perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi. Peningkatan kinerja aparatur desa merupakan salah satu upaya penting dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas di tingkat desa. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja aparatur desa adalah kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada aparatur desa sebagai responden penelitian. Sampel penelitian ini mencakup seluruh aparatur desa yang bekerja di Desa Balung. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur desa. Pada variabel motivasi tidak ber-pengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur desa. Dan pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur desa.

ABSTRACT

The purpose of this study is Human resources are a very important and valuable asset for the company, because every company needs the role of human resources to be able to continue its activities and develop the quality of its company in order to have high competitiveness. Improving the performance of village officials is one of the important efforts in creating quality public services at the village level. One of the main factors affecting the performance of village officials is job satisfaction. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to village officials as research respondents. The sample of this study included all village officials working in Balung Village. The data analysis technique used multiple linear regression with t test to test the effect of each independent variable on the dependent variable. The results showed that job stress affects the job satisfaction of village officials. The motivation variable does not affect the job satisfaction of village officials. And the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction of village officials.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan, karena setiap perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi (Aftariansyah & Ratnawali, 2023). Peningkatan kinerja aparatur desa merupakan salah satu upaya penting dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas di tingkat desa. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja aparatur desa adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya memengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Fenomena stres kerja yang tinggi, kurangnya motivasi, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi isu yang cukup umum ditemukan di beberapa pemerintahan desa, termasuk di Desa Gumelar, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember. Berdasarkan penelitian sebelumnya, stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan (Bakker et al., 2012; Rahmawati, 2022), sementara kompensasi yang kurang memadai dapat mengurangi kepuasan kerja (Cahyani, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Gumelar yang akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja aparatur desa dan pelayanan publik.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal (Cahyani, 2021).

Permasalahan yang terjadi pada variabel stres kerja, Aparatur desa mengalami tekanan kerja akibat beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya. Adanya tuntutan dari masyarakat yang besar tetapi tidak diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai. Konflik peran dan ketidakjelasan tanggung jawab dapat meningkatkan stres kerja. Sedangkan permasalahan mengenai variabel motivasi, Rendahnya keterlibatan aparatur desa dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, tidak adanya target atau tujuan kerja yang jelas sehingga aparatur desa merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik dan kurangnya insentif atau penghargaan bagi aparatur desa yang bekerja dengan baik. Masalah yang terjadi mengenai variabel kompensasi adalah gaji atau tunjangan yang diberikan kepada aparatur desa tidak sesuai dengan beban kerja yang diemban. Keterlambatan pembayaran gaji atau tunjangan menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja, motivasi, dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Cahyani (2021) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor industri kimia, menunjukkan pentingnya peran faktor psikologis dan penghargaan dalam meningkatkan kesejahteraan kerja. Sejalan dengan itu, Vanessa dan Nawawi (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor jasa, yang menyoroti pentingnya faktor lingkungan fisik dan psikologis. Selain itu, penelitian oleh Adipura dan Puspitasari (2022) menambahkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan stres kerja, dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Arcaya (2022) menyatakan bahwa motivasi, komunikasi, dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan rumah sakit, menunjukkan pentingnya aspek interpersonal dan komunikasi organisasi.

Penelitian lain oleh (Yulinar, 2022) menyoroti bahwa stres kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi, khususnya pada pengemudi ojek online di DKI Jakarta. Yulianti et al. (2023) dan Rina et al. (2023) sama-sama menyimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai lembaga pemyarakatan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Aftariansyah dan Ratnawali (2023) juga menekankan bahwa kombinasi stres kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di sektor formal. Di sektor manufaktur, Muliadi dan Yunita (2023) menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja, menegaskan bahwa beban psikologis berlebih menjadi faktor penurunan produktivitas. Dari perspektif psikologis yang lebih dalam, Bakker, Demerouti, dan Brummelhuis (2012) menjelaskan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menghambat proses pembelajaran aktif dan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

Meskipun sejumlah studi telah mengkaji variabel-variabel tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang masih relevan untuk dijawab. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta, industri, atau layanan kesehatan, sedangkan konteks aparatur desa—seperti yang diangkat dalam penelitian ini—masih sangat minim mendapat perhatian akademik. Padahal, kondisi kerja di lingkungan desa memiliki karakteristik tersendiri seperti keterbatasan fasilitas, tekanan sosial dari masyarakat, serta sistem kompensasi yang kerap tidak merata. Kedua, belum banyak penelitian yang secara eksplisit menelusuri pengaruh keterlambatan kompensasi dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja aparatur desa. Ketiga, temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja merupakan hal yang menarik, karena bertolak belakang dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konteks motivasi di lingkungan kerja desa bisa jadi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum diungkap secara mendalam dalam studi-studi sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting karena mengisi kekosongan literatur dengan mengangkat konteks desa dan mengkaji lebih dalam dinamika stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa. Diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kebijakan kepegawaian di tingkat pemerintahan desa.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja, terutama dalam konteks aparatur desa yang menjadi ujung tombak pelayanan publik di tingkat lokal. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya terkait kesesuaian antara harapan, nilai pribadi, dan realitas pekerjaan (Cahyani, 2021). Faktor-faktor seperti stres kerja, motivasi, dan kompensasi sering dikaitkan sebagai determinan utama dalam pembentukan kepuasan kerja (Vanessa & Nawawi, 2022).



Stres kerja adalah respon fisiologis dan psikologis terhadap tekanan pekerjaan yang berlebihan, yang dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak ditangani dapat menghambat proses pembelajaran aktif dan keterlibatan karyawan (Bakker, Demerouti, & Brummelhuis, 2012). Sebaliknya, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berprestasi, sedangkan kompensasi mencerminkan imbalan yang diterima atas kontribusi kerja yang diberikan (Arcaya, 2022). Ketiganya memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja sebagaimana dibuktikan oleh beberapa studi (Aftariansyah & Ratnawali, 2023; Yulinar, 2022; Rina et al., 2023).

Namun, penting dicatat bahwa hubungan ini tidak selalu konsisten. Dalam konteks aparatur desa, motivasi tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kerja, seperti ditemukan dalam studi oleh Sulistiyowati et al. (2025), yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam kondisi kerja desa yang unik, penuh tekanan sosial dan keterbatasan fasilitas. Oleh karena itu, teori-teori klasik terkait motivasi dan kepuasan kerja seperti teori dua faktor Herzberg atau teori kebutuhan Maslow perlu dikaji ulang dalam konteks administratif desa, mengingat faktor lingkungan dan struktur sosial sangat memengaruhi persepsi dan pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh.

Populasi, Sampel, Sampling

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember sebanyak 116 orang yang terdiri dari 36 Perangkat desa, 5 Kepala dusun, 14 RW dan 61 RT. Penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga tidak memerlukan penjelasan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Kuisisioner, metode pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut. Studi Pustaka, metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket atau kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah sah dan andal. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan product moment pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabelitas apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	0,520	0,176	0,000	Valid
	X1.2	0,507	0,176	0,000	Valid
	X1.3	0,308	0,176	0,000	Valid
	X1.4	0,200	0,176	0,000	Valid
	X1.5	0,629	0,176	0,000	Valid
	X1.6	0,412	0,176	0,000	Valid
	X1.7	0,323	0,176	0,000	Valid
	X1.8	0,222	0,176	0,000	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,676	0,176	0,000	Valid
	X2.2	0,560	0,176	0,000	Valid
	X2.3	0,624	0,176	0,000	Valid
	X2.4	0,372	0,176	0,000	Valid
	X2.5	0,178	0,176	0,000	Valid
Kompensasi (X ₃)	X3.1	0,458	0,176	0,000	Valid
	X3.2	0,532	0,176	0,000	Valid
	X3.3	0,358	0,176	0,000	Valid
	X3.4	0,285	0,176	0,000	Valid
	X3.5	0,471	0,176	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,334	0,176	0,000	Valid
	Y1.2	0,501	0,176	0,000	Valid
	Y1.3	0,432	0,176	0,000	Valid
	Y1.4	0,391	0,176	0,000	Valid
	Y1.5	0,493	0,176	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Stres Kerja (X₁), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa R_{hitung} > R_{tabel} dan Sig < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan Stres Kerja (X₁), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Stres Kerja (X ₁)	0,617	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,644	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,656	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,676	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Stres Kerja (X₁), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	5,182	-	-
Stres Kerja (X ₁)	0,448	0,017	Signifikan
Motivasi (X ₂)	0,044	0,779	Signifikan
Kompensasi (X ₃)	0,066	0,689	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2025



$$Y = 5,182 + 0,448X_1 + 0,044X_2 + 0,066X_3 + e$$

- Nilai Konstanta**
Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta positif yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Y) juga bernilai positif.
- Stres Kerja (X_1)**
Nilai koefisien dari variabel stres kerja adalah bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik stres kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa.
- Motivasi (X_2)**
Nilai koefisien dari variabel motivasi adalah bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa.
- Kompensasi (X_3)**
Nilai koefisien dari variabel kompensasi adalah bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4. Uji T

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,010	H ₁ diterima
Motivasi (X_2)	0,075	H ₂ ditolak
Kompensasi (X_3)	0,001	H ₃ diterima

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- Stres Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)**
Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel Stres Kerja (X_1) adalah $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H₁ diterima).
- Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)**
Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel Motivasi (X_2) adalah $0,075 > 0,05$. Hal ini berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H₂ ditolak).
- Kompensasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)**
Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel Kompensasi (X_3) adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H₃ diterima).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,685	0,469	0,455

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,455. Hal ini berarti variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3), sebesar 45,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 45,5% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,010. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin minimal stress kerja maka kepuasan kerja aparatur Desa Gumelar Kecamatan Balung akan semakin meningkat (H1

diterima).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, prosesberpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Sedangkan tingkat stres tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis.

Penelitian (Cahyani, 2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Vanessa & Nawawi, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Adipura & Puspitasari, 2022) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Yulinar, 2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Arcaya, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Yulianti et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Rina et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Aftariansyah & Ratnawali, 2023) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan. Penelitian (Muliadi & Yunita, 2023) menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun pada hasil hipotesis ditolak, dengan taraf signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kepuasan kerja aparatur Desa Gumelar Kecamatan Balung akan semakin meningkat (H2 ditolak).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerjapada diri seseorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu 278imana278aan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, sertadapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki olehpara pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadisalah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu 278imana278aan untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh dorongan dari dalam diri atau motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Penelitian (Cahyani, 2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Vanessa & Nawawi, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Adipura & Puspitasari, 2022) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Arcaya, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Aftariansyah & Ratnawali, 2023) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,001. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Kompensasi maka kepuasan kerja aparatur Desa Gumelar Kecamatan Balung akan semakin meningkat (H3 diterima).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada 278imana278aan. Kompensasi dibedakan



menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, 279imana279 kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Bagi karyawan yang merasa kurang puas akan kompensasi yang diberikan oleh 279imana279aan tempat 279imana dia bekerja, bisa saja pindah atau mencari pekerjaan lain yang dirasa kompensasi yang didapat jauh lebih baik.

Penelitian (Cahyani, 2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Yulinar, 2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Yulianti et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Rina et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Aftariansyah & Ratnawali, 2023) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin minim stress kerja, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Aparatur Desa Gumelar Kecamatan Balung.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Namun pada hasil hipotesis ditolak. Ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Aparatur Desa Gumelar Kecamatan Balung.

Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Aparatur Desa Gumelar Kecamatan Balung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel independen tambahan, seperti kompetensi, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja, agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja Desa Gumelar, Kecamatan Balung.
2. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan agar kuesioner yang disebarakan dirancang dengan cara yang lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan partisipasi responden dalam mengisi kuesioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3).
- Aftariansyah, & Ratnawali. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan. *Journal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1).
- Arcaya Maniko Tama. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4). <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V1i4.606>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. Ten. (2012). Work Engagement, Performance, And Active Learning: The Role Of Conscientiousness. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Cahyani, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Indokemika Jayatama). *Jemi Jurnal Stei Ekonomi*, 02(2).

- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Ibm Spss 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas Pgris Madiun*.
- Muliadi, M., & Yunita, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Latexindo Toba Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.590>
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2).
- Rina Yulianti, Endang Tri Pujiastuti, Sukardi, & Ardi Kusmara. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i2.87>
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. *Issn 2502-3632 (Online) Issn 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Yulianti, R., Sukardi, S., & Kusmara, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i2.1076>
- Yulinar. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Dki Jakarta). *Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.