



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng

Komang Tri Sukma Pratiwi^{1*}, Krisna Heryanda²

¹⁻²Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Email: pratiwisukma16@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

*Penulis Korespondensi: pratiwisukma16@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of work motivation and compensation on job satisfaction among employees of the Land Office of Buleleng Regency. The study is motivated by the importance of job satisfaction as a key factor in supporting employee performance, loyalty, and productivity in delivering land administration services to the public. This research employs a causal quantitative design with the entire population of employees at the Land Office of Buleleng Regency as respondents. Data were collected through questionnaires that had undergone validity and reliability tests to ensure the appropriateness of the research instruments. The data were then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26 for Windows. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Land Office of Buleleng Regency. Compensation also has a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, work motivation and compensation simultaneously have a significant effect on job satisfaction. These findings indicate that good work motivation and fair, appropriate, and adequate compensation can improve employee job satisfaction. However, there are still other factors outside the research model that also influence job satisfaction and may be examined in future studies. Therefore, the management of motivation and compensation should be considered as an organizational strategy to create a more conducive, professional, productive, and sustainable work environment.*

Keywords: *Compensation; Employees; Job Satisfaction; Linear Regression; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat mendukung kinerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi pertanahan kepada masyarakat. Penelitian menggunakan rancangan kuantitatif kausal dengan populasi seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan dapat dikaji dalam penelitian selanjutnya. Dengan demikian, pengelolaan motivasi dan kompensasi perlu diperhatikan sebagai strategi organisasi ke depan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, profesional, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kompensasi; Motivasi Kerja; Pegawai; Regresi Linear.

1. LATAR BELAKANG

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Republik Indonesia merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya tanah nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 dan diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020. Lembaga ini bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan, pelaksanaan regulasi, serta penyediaan layanan publik di bidang pertanahan (Novita, 2022). Data menunjukkan bahwa BPN menangani lebih dari 10 juta transaksi pertanahan setiap tahun yang mencakup pendaftaran hak atas tanah, survei, dan penyelesaian sengketa (Novita, 2022). Peran

tersebut menjadikan BPN sebagai institusi penting dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pelaksanaan tugas BPN tidak hanya dilakukan di tingkat pusat, tetapi juga melalui kantor pertanahan yang tersebar di berbagai daerah. Salah satu kantor pertanahan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng merupakan unit operasional BPN di tingkat daerah yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pertanahan. Kantor ini melayani rata-rata 3.500 berkas permohonan setiap bulan sehingga menunjukkan tingginya intensitas pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat (BPN, 2023). Struktur organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng didukung oleh 106 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tingginya volume pekerjaan menyebabkan pegawai harus menjalankan tugas administratif maupun tugas lapangan secara bersamaan. Kondisi tersebut menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik agar kualitas pelayanan publik tetap terjaga.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan produktivitas, komitmen, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan dan harapan pegawai dapat terpenuhi melalui lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang memadai, serta kompensasi yang adil (Sutrisno, 2011). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, aspek sosial pekerjaan, kondisi fisik pekerjaan, dan faktor psikologis. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018).

Penerapan sistem pelayanan berbasis teknologi melalui Sistem Informasi Pertanahan telah dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Penggunaan teknologi tersebut diharapkan mampu mempercepat proses administrasi dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Kendala masih ditemukan dalam implementasinya, terutama terkait ketidakmerataan akses teknologi di beberapa wilayah pedesaan yang berdampak pada pelaksanaan tugas pegawai. Perkembangan teknologi juga menuntut pegawai untuk terus beradaptasi dengan sistem kerja yang semakin kompleks. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan pelayanan yang terus meningkat dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai apabila tidak didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang

baik (Robbins & Judge, 2018). Motivasi kerja dan kompensasi menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang tersusun secara hierarkis mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1943). Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng merasa kurang memperoleh pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja menyebabkan sebagian pegawai merasa kontribusinya belum dihargai secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja sekaligus memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memenuhi kebutuhan fisiologis serta memberikan rasa aman kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja (Luthans, 2011). Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Tugas lapangan yang berat serta pekerjaan yang sering diselesaikan di luar jam kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan tunjangan yang memadai. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi berpotensi menimbulkan ketidakpuasan serta menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai menjadi kebutuhan penting dalam mendukung kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng menunjukkan kondisi yang beragam. Sebagian pegawai merasa puas karena pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Sebagian lainnya mengeluhkan tingginya tuntutan pekerjaan, kurangnya fasilitas pendukung, serta terbatasnya kesempatan promosi jabatan. Motivasi kerja dan kompensasi yang diterima dinilai belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan seluruh pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan pegawai dengan kondisi yang mereka rasakan di lingkungan kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat (Robbins & Judge, 2018).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja dan

kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan (Pratama & Atidira, 2025). Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN (Kusdiana & Atidira, 2025). Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Kumala & Silvie, 2023). Namun, hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa motivasi kerja maupun kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada setiap organisasi (Bahri & Nisa, 2017). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut sehingga penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng penting untuk dilakukan (Tirtowaluyo & Turangan, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel motivasi kerja dan kompensasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng karena instansi tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan permasalahan penelitian, yaitu adanya indikasi variasi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan kompensasi (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng yang berjumlah 106 orang, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian serta didukung oleh wawancara dan observasi untuk memperoleh gambaran kondisi

lapangan yang lebih komprehensif. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten (Ghozali, 2018). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng (Sugiyono, 2017).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 106 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, status kepegawaian, dan masa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun sebanyak 53 orang (50,0%). Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan dengan persentase masing-masing sebesar 55,66% dan 44,34%. Dari status kepegawaian, responden didominasi oleh pegawai PPPK sebanyak 65 orang (61,32%), sedangkan PNS sebanyak 41 orang (38,68%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 0–5 tahun sebanyak 53 orang (50,0%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih berada pada fase awal pengembangan karier.

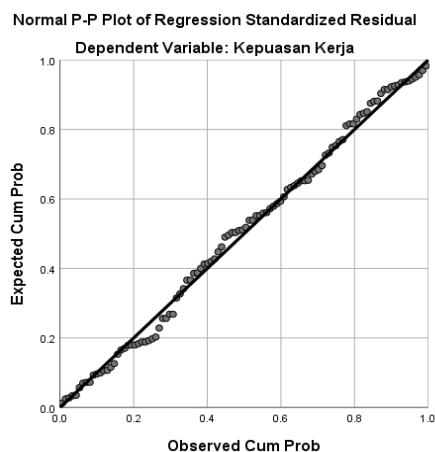
Tabel 1. Karakteristik Responden.

No		Keterangan	N = 106	
			Jumlah	Presentase
Usia				
1	21-30 Tahun		34	32,1%
2	31-40 Tahun		53	50,0%
3	41-50 Tahun		16	13,2%
4	51-60 Tahun		5	4,7%
Jenis Kelamin				
1	Perempuan		47	44,34%
2	Laki-Laki		59	55,66%
Golongan				
1	PNS (Pegawai Negeri Sipil)		41	38,68%
2	PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)		65	61,32%
Masa Kerja				
1	0–5 Tahun		57	50,0%
2	6–10 Tahun		29	27,4%
3	11–15 Tahun		15	13,2%
4	16–20 Tahun		6	5,7%
5	21–25 Tahun		1	0,9%
6	26–30 Tahun		3	2,8%

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas.
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Hasil Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model penelitian.

Tabel 2. Pengujian Multikolineritas.

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X_1)	0,889	1,124	Tidak terjadi multikolineritas
Kompensasi (X_2)	0,889	1,124	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas.

Model	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,990	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X_2)	0,537	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,069 + 0,572X_1 + 0,199X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(i)$$

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,572 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,572 satuan. Sementara itu, koefisien regresi kompensasi sebesar 0,199 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,199 satuan.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	3,069	2,121	0,036
Motivasi Kerja	0,572	9,901	0,000
Kompensasi	0,199	2,623	0,010

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 68,693 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Table 5. Hasil Uji F.

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,047	2	183,523	68,693	0,000 ^b
2	Residual	275,180	103	2,672		
3	Total	642,226	105			

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Uji Parsial (Uji t)

Motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 9,901 dengan signifikansi 0,000 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki nilai t sebesar 2,623 dengan signifikansi 0,010 sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji t.

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,069	1,447		2,121	0,036
2	Motivasi Kerja (X_1)	0,572	0,058	0,677	9,901	0,000
3	Kompensasi (X_2)	0,199	0,076	0,179	2,623	0,010

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,572. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh

faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Analisis Nilai R Square.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,756 ^a	0,572	0,563	1,635

Grafik tersebut menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai serta semakin baik kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi berupa kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa motivasi kerja yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi dan mengembangkan potensi diri. Pegawai yang memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya serta menerima kompensasi yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Temuan tersebut sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan merasa puas apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, penghargaan, dan aktualisasi dirinya dapat terpenuhi secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,572 dan nilai t hitung sebesar 9,901 yang lebih tinggi dibandingkan variabel kompensasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dorongan internal pegawai, seperti keinginan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, mendapatkan tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna dan memperoleh kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng yang memiliki beban kerja cukup tinggi, motivasi kerja menjadi faktor yang mampu menjaga semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Variabel kompensasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan motivasi kerja. Pemberian gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan rasa dihargai serta memberikan jaminan kesejahteraan bagi pegawai. Pegawai yang merasa memperoleh kompensasi secara adil akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi sehingga menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karier. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan secara menyeluruh melalui penguatan motivasi kerja sekaligus perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng, baik secara simultan maupun parsial. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja juga mampu meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa aman dan penghargaan atas kontribusi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 57,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang adil merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai yang lebih tinggi serta mendukung kualitas pelayanan publik di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian, Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai

dengan kompetensi pegawai. Organisasi juga perlu memperhatikan sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sebanding dengan beban kerja yang ditanggung pegawai, terutama bagi pegawai yang memiliki tugas lapangan dan tanggung jawab tambahan. Upaya peningkatan motivasi kerja dan kompensasi perlu dilakukan secara berkelanjutan karena kedua faktor tersebut terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pengembangan karier agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun praktik pengelolaan pegawai pada instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional*.
- Badan Pertanahan Nasional. (2023). *Data dan profil Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng*. Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Kumala, A., & Silvie, V. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Optik Reza Lamongan.
- Kusdiana, N., & Atidira, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Novita. (2022). Peran Badan Pertanahan Nasional dalam pengelolaan pertanahan dan pelayanan publik.
- Pratama, I. G., & Atidira, R. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Tirtowaluyo, D., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Mitra Andalan Valasindo.