

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK CONDITION TO WORK SATISFACTION  
AND EMPLOYEE PERFORMANCE*

*(Study At State Employee In District Office Sonder District Minahasa)*

Oleh :

**Nancy L. Pioh<sup>1</sup>  
Hendra N. Tawas<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

[nancypioh@gmail.com](mailto:nancypioh@gmail.com)  
[hendratawas@gmail.com](mailto:hendratawas@gmail.com)

**Abstrak :** Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja Seorang pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai variable antara. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variable antara. Jenis penelitian assosiatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan Sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan *Software Program SPSS* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi dibuat lebih baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

**Kata kunci :** *kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

**Abstract :** *An employee who has a high performance and better able to support the achievement of goals and objectives that have been set by the organization. An employee's performance is affected by the compensation and work environments as well as variable between job satisfaction. The aim of research to determine the effect of compensation and work environment to employee performance and job satisfaction as variable between. Associative type of research that aims to determine the effect of Compensation and Working Environment on Job Satisfaction and Employee Performance. The study population are civil servants (PNS) in the District Office Sonder Minahasa regency totaling 35 people. The sampling technique used is the Census. Data analysis technique used is the analysis of the path with the help of software SPSS version 22. Results showed Compensation and Working Environment simultaneously contribute significantly to job satisfaction. Compensation has no significant effect on job satisfaction. Working Environment has a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Based on the research results it is recommended to do the arrangement and layout of the place of work so that the space for employees to work more freely, made better ventilation so that employees feel comfortable in their work.*

**Keywords:** *compensation, work environment, job satisfaction, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Organisasi tidak mungkin terlepas dari manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari pihak manajemen.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Berikut ini adalah tingkat kehadiran pegawai :

**Tabel 1. Kehadiran Pegawai**

Bulan	Ijin	Sakit	Absen
Januari	5	2	-
Februari	8	3	3
Maret	7	5	4
April	5	1	-
Mei	6	3	3
Juni	8	-	4
Juli	6	4	-
Agustus	5	5	5
September	7	4	4
Oktober	8	-	6
November	9	6	5
Desember	8	4	4

*Sumber: Kantor Kecamatan Sonder*

Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hampir setiap bulan terdapat pegawai yang tidak datang dikantor dengan berbagai alasan, baik ijin, sakit, maupun alpa (data pegawai yang berdinias luar tidak dihitung). Tentu saja kondisi ini perlu diperhatikan secara lebih seksama faktor apa yang menyebabkannya. Dalam hal ini peneliti menetapkan faktor kompensasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhinya sesuai uraian di atas. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka disusunlah judul dari penelitian ini: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Sonder.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Sonder.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sonder.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial (Martoyo, 2000:76). Menurut Handoko (2008:24), kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Mangkunegara (2005:78) berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut merasa puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002:75). Nawawi (2008:315), menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:155). Menurut Hasibuan (2002:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2009:39). Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Dharmawan dan Sudharma (2013). Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai CV. Leo Silver Batuyang Gianyar. Semangat kerja merupakan sikap mental dari individu maupun kelompok yang mampu mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas agar memperkecil kekeliruan yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan peran kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai. Kompensasi finansial menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai karena berdasarkan perhitungan memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 0,428 dibandingkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.
2. Penelitian Pramana dan Sudharma (2013). Kinerja ialah suatu yang dianggap penting bagi lembaga. Pegawai memiliki kinerja yang tinggi pastinya akan mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan dari lembaga itu sendiri akan mudah tercapai. Untuk itu lembaga hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tiga variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Variabel tersebut diteliti untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Jimbaran dengan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya. Hasil analisis menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian Handaru, Utomo, dan Sudiarditha (2013). Penelitian tentang Kepuasan kerja pegawai di berbagai sektor memunculkan beragam temuan, namun secara umum kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensa. Masalah dalam kepuasan kerja juga dialami oleh RS "X" dimana dalam beberapa waktu terakhir berdasarkan catatan dan data dari pihak manajemen rumah sakit, kepuasan kerja pegawai dinilai rendah. Dalam konteks manajemen modern, kepuasan pegawai merupakan awal bagi upaya

mendapatkan keunggulan kompetitif dalam persaingan global, sehingga RS "X" perlu melakukan perbaikan internal untuk meningkatkan kembali kepuasan kerja pegawainya.

### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu serta hubungan antar variabel maka dirumuskan hipotesa penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di kantor Kecamatan Sonder.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di kantor Kecamatan Sonder.
- H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di kantor Kecamatan Sonder.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2010:11) dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja yang berjumlah 35 orang diluar peneliti dan pemimpin kantor. Seluruh populasi jadi sampel penelitian. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh.

### Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup, sementara data sekunder dengan menggunakan dokumentasi.

### Teknik Analisis Data

Analisa Data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis (Sugiyono, 2010). Melalui analisis jalur kita akan menguji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut.

Asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah:

1. Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal kesatu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan rasio.
4. Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
5. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan instrument pengukuran valid dan reliable artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
6. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010) langkah-langkah pengujian analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesa dan persamaan structural:  $Y = p_{YX_1}X_1 + p_{YX_2}X_2 + p_Y \epsilon_1$
2. Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi. Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang di standartkan yaitu: koefisien regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam rangka baku atau Z-score (data yang di set dengan nilai rata-rata=0 dan standar deviasi =1). Koefisien *path* ditunjukkan oleh output yang dinamakan *coefficient* atau dikenal dengan Beta.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan). Jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima artinya signifikan dan  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , terima  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan.
4. Menghitung koefisien jalur secara individual. Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t. Apabila nilai t hitung  $\geq$  nilai t tabel maka tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Jika nilai t hitung  $\leq$  nilai t tabel maka terima  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan.
5. Meringkas dan Menyimpulkan. Setelah didapat hasil penghitungan maka di buatlah ringkasan dari hasil penelitian tersebut kemudian dianalisis dan disimpulkan yang berguna untuk pengambilan keputusan penelitian.

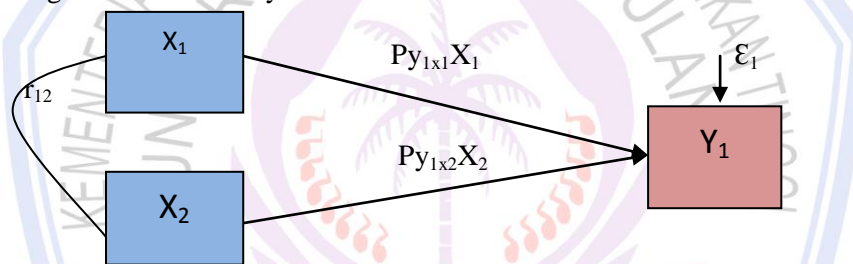
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Sub struktur 1 (Pengaruh Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ))

Langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

Membuat Persamaan Struktural untuk Sub struktur 1 yaitu:  $Y_1 = P_{y_1x_1}X_1 + P_{y_1x_2}X_2 + P_{y_1} \epsilon_1$ ,

Membuat model hubungan sub struktur 1 yaitu:



Gambar 1. Hubungan Sub Struktur 1 ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_1$ )

#### Menghitung Koefisien jalur (Beta) untuk setiap pengaruh antar variabel beserta signifikansi pengaruh yang dihasilkan

Berikut ini adalah hasil analisa jalur terhadap data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesa penelitian yang telah dirumuskan untuk sub struktur 1. Hasil analisis jalur untuk persamaan sub struktur 1 ditunjukkan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji analisa Jalur Sub-Struktur 1

Variabel Y	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
$Y_1$	= Kompensasi ( $X_1$ )	-0.184	-1.133	0.266	Tidak
Kepuasan					Signifikan
Kerja	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.510	3.139	0.004	Signifikan

Determinasi simultan ( $R_{\text{square}}$ )= 0,486  
 $F \text{ hitung} = 4.940$   
 Korelasi Simultan ( $R$ ) = 0,486  
 Probabilitas F (Sig) = 0,013

Sumber : Olah Data SPSS 22, 2016

Tabel 2 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 pada sub struktur 1 di atas maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

### Pengujian Secara Simultan

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengujian diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 4.940 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.013. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi secara simultan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Oleh sebab itu pengujian secara individual (parsial) dapat dilanjutkan.

### Kontribusi Simultan

Nilai R menunjukkan angka 0.486. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) sebesar 48.6%. Dimana dalam hal ini kontribusi paling tinggi diberikan oleh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), oleh karena memiliki pengaruh yang signifikan.

### Persamaan Struktural

Sub-struktur 1 menjadi  $Y_1 = -0.184X_1 + 0.510X_2 + \epsilon_1$ . Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah -0.184 sementara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 0.510.

### Pengujian Secara Individual (Parsial)

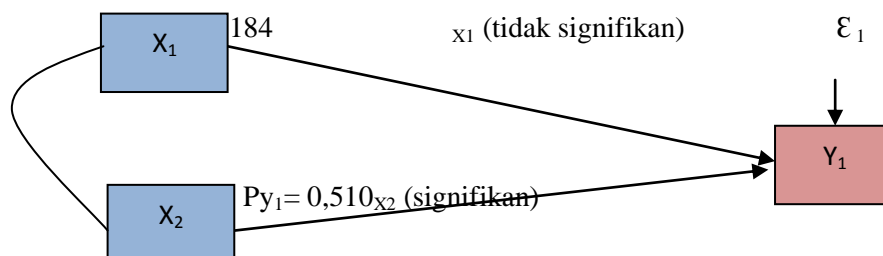
#### Pengaruh Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coefficients* sebesar -0.184 dengan signifikansi 0.266. Oleh karena nilai signifikansi > dari 0,05 ( $0.266 > 0.05$ ) maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) ditolak.

#### Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis diperoleh koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coefficients* sebesar 0.510 dengan signifikansi 0.004. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 ( $0.004 < 0.05$ ) hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) diterima.

Berikut ini adalah model untuk Sub-Struktur 1:



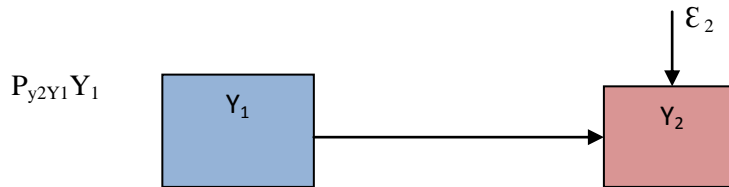
**Gambar 2. Hubungan Empiris Sub Struktur 1 ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_1$ )**

**Pengujian Sub-Struktur 2 Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )****Membuat Persamaan Struktural untuk Sub struktur 2 yaitu:**

Persamaan Struktural untuk Sub struktur 2 adalah :  $Y_2 = P_{y_2y_1}Y_1 + \epsilon_2$ ,

**Membuat model hubungan sub struktur 2 yaitu:**

Hubungan sub struktur 2 adalah sebagai berikut:



**Gambar 3 Hubungan Sub Struktur 2 ( $Y_1$  terhadap  $Y_2$ )**

**Menghitung Koefisien jalur (Beta) untuk setiap pengaruh antar variabel beserta signifikansi pengaruh yang dihasilkan**

Hasil analisa jalur untuk substruktur dua dengan menggunakan program SPSS versi 20 .0 ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji analisa Jalur Sub-Struktur 2**

Variabel Y	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
$Y_2 =$ Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	0.451	2.900	0.007	Signifikan
Determinasi simultan ( $R_{square}$ )= 0.203					
F hitung = 8.412					
Korelasi Simultan (R) = 0.451					
Probabilitas F (Sig) = 0.007					

Sumber: Olah Data SPSS 22, 2016

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 pada sub struktur 2 di atas maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Pengujian Secara Simultan**

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F untuk sub-struktur 2 sebesar 8.412 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.007. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berkontribusi secara simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ). Oleh sebab itu pengujian secara individual (parsial) dapat dilanjutkan.

**Kontribusi Simultan**

Nilai R menunjukkan angka 0.451. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) sebesar 45.1%.

**Persamaan Struktural**

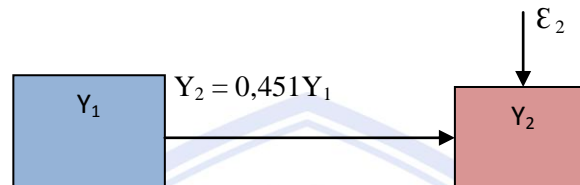
Sub-struktur 2 menjadi  $Y_2 = 0.451Y_1 + \epsilon_2$ . Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) adalah 0.451.



## Pengujian Secara Individual

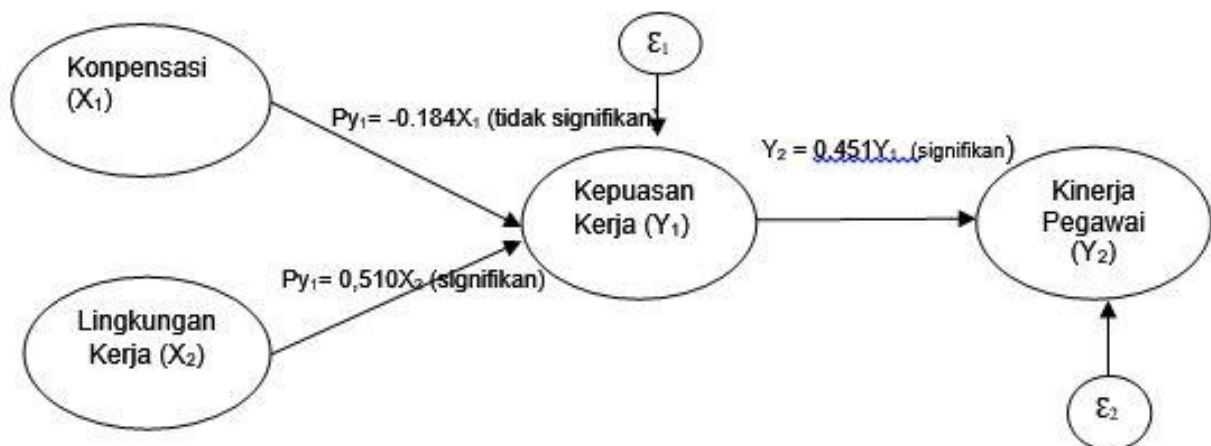
### Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coefficients* sebesar 0.451 dengan signifikansi 0.007. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. ( $Y_2$ ). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan Kepuasan kerja diduga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.



**Gambar 4. Hubungan Empiris Sub Struktur 2 ( $Y_1$  terhadap  $Y_2$ )**

Secara Keseluruhan model empiris berdasarkan hasil analisis ditunjukkan di bawah ini:



**Gambar 5. Model Empirik Penelitian**

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Sonder. Hal ini berarti puas atau tidak puas pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pegawai yang harus diberikan organisasi kepada pegawai setelah melakukan kewajibannya. Terlepas apakah pegawai tersebut puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang dihasilkan.

Sebagai pegawai negeri sipil (PNS) kita tau bersama bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sudah merupakan tugas pokok serta fungsi (TUPOKSI) yang diembannya. Oleh karena itu bagi pegawai bukan soal puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tetapi apakah pekerjaan yang menjadi TUPOKSI nya itu dapat diselesaikan dengan baik sesuai instruksi atau perintah atasan. Sementara itu terkait dengan kompensasi bagi seorang pegawai negeri sipil (PNS) dimana hal itu telah diatur sesuai dengan kepangkatan yang dimilikinya. Jadi tinggi atau rendahnya volume kerja yang dilakukan pegawai yang bersangkutan akan tetap diberikan kompensasi sesuai pangkat yang dimilikinya. Dengan demikian persoalan puas atau tidak puas dengan

pekerjaan tidak tergantung pada seberapa besar kompensasi yang pegawai tersebut terima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) dalam Kiswuryanto (2014) pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Kecamatan Sonder. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Kantor Kecamatan Sonder. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja akan berdampak pada semakin meningkat pula kinerja dari pegawai. Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Kiswuryanto (2014) yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial..
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

1. Sebaiknya dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi lebih banyak sehingga sirkulasi udara lebih baik dan pegawai merasa nyaman dalam bekerja serta kebersihan ruang kerja lebih dijaga agar selalu bersih dan nyaman dalam pelaksanaan lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar.
2. Kompensasi walaupun merupakan variabel yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, namun peneliti menganggap sebagai salah faktor yang harus diperhatikan. Misalnya dengan memberikan kompensasi finansial tepat pada waktu memberikan tambahan tunjangan yang tentunya sesuai dengan aturan walaupun itu tidak dalam bentuk finansial.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dharmawan dan Sudharma. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar. *Jurnal Manajemen Udayana. Bali*. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen>. Di akses tanggal 24 Mei 2016. Hal. 1189-1202.
- Handaru, Utomo dan Sudiarditha. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Universitas Negeri Jakarta*. <http://u.lipi.go.id/1341291516>. Jakarta. Hal. 116-135.
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kiswuryanto. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/42794/>. Diakses 24 Mei 2016. Hal. 1.
- Mangkunegara, A. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada Univesity Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. 2009. *Manajemen Personalialia, Edisi kedua*. Ghalia. Jakarta
- Panggabean, S.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pramana dan Sudharma. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Udayana. Bali*. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen>. Di akses tanggal 24 Mei 2016. Hal. 1175-1188.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.