

**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai variabel *Intervening***

Salsa Dila Yunita¹, Suwanto², Dharmawan³

Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: salsadilayunita120@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu mengambil seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Kominfo yang berjumlah 72 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka, sedangkan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, dan Analisis Jalur atau *Path Analysis* dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to find out whether compensation has a direct effect on employee performance, the work environment has a direct effect on employee performance, job satisfaction has a direct effect on employee performance. The sample used in the research took all 72 employees at the Communications and Information Service Office. Data collection uses questionnaires, documentation and literature study, while data analysis uses Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test, and Path Analysis using the SPSS 25 program. The results of this research show that there is a positive influence and significant Compensation on Employee Performance, positive and significant influence of the Work Environment on Employee Performance, positive and significant influence of Job Satisfaction on Employee Performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aset yang berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Hasibuan (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah

semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan teori menurut Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2017:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Badriyah, 2015:15). Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2016). Menurut Bangun (2015), “suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (human capital) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah”. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi (Setyaningdyah, et al., 2017:140).

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan pegawai dan kinerja pegawai agar efektif dan efisien adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai. Dalam hal ini kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi non finansial yang dimana kompensasi yang diberikan berupa jenis pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan pegawai. Sistem kompensasi membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Menurut N, Erisna. (2018) Kompensasi sendiri diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Handoko (2019), menyatakan bahwa kompensasi non Financial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non Financial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non Financial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pencapaian kerja dan tanggungjawab. Menurut Triton (2020), adalah Kompensasi non financial diberikan dengan maksud mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, misalnya kebijakan yang sehat, penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan pada perusahaan. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai dapat terpenuhi kerja pegawai juga akan

meningkat yang menyebabkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah pegawai mulai bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi dan karena itulah suatu organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dengan jalan memberikan kompensasi.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan target suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai secara maksimal. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ia tempati maka akan merasa puas dan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung kemajuan karyawan maka akan berdampak pada penurunan kerja pada karyawan dan target suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas kerja yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Suwanto, 2017). Lingkungan kerja sangat berkaitan dengan faktor psikologis mereka saat bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Mulyani, 2018) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja. Pegawai akan merasa nyaman, aman, dan sehat saat bekerja di lingkungan kerja yang baik. Kepuasan pegawai dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan serta kinerja pegawai, seperti kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan manajemen, hubungan sesama pegawai, atau bahkan keinginan untuk pindah ke unit kerja lain yang dianggap memiliki suasana kerja yang lebih baik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal karena kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dan dimensi pekerjaan seseorang. Seseorang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaan mereka dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja dipahami sebagai sikap (positif) seorang karyawan terhadap pekerjaan, yang diperoleh dari evaluasi situasi kerja. Pengakuan ini dapat dilakukan pada pekerjaan mana pun dan dilakukan sebagai ucapan terima kasih kepada karena telah mencapai salah satu nilai kunci dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya emosi yang terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja mencerminkan evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerja mereka saat ini dan masa lalu, bukan ekspektasi tentang masa depan. Menurut Saragih (2020) Kepuasan kerja adalah ungkapan individu mengenai tingkat kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja dan aktivitas mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi, 2019). Kepuasan kerja adalah apa yang menggambarkan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Robbins (2016).

Kepuasan kerja adalah salah satu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti pendapatan

yang diterima, kesempatan pengembangan karir atau kesempatan promosi jabatan, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Widoyoko, 2021). Menurut Pariansa (2018) kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaan dan rekan kerja sebagai hasil dalam menilai suatu pekerjaan.

Pada saat ini kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika di Metro lebih maksimal yang dimana sasaran kerja sudah memenuhi semua target yang ditetapkan serta didukung dengan fasilitas yang memadai. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, dimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Handawiyah, 2020). Sebab apabila kinerja pegawai dapat meningkat maka ada beberapa faktor penyebab seperti kompensasi yang diberikan dari pihak organisasi atau perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung dalam hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang maksimal tentunya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja serta tanggung jawab yang diemban.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel pada penelitian ini sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan sampel jenuh yang dimana seluruh jumlah populasi diambil dan dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Arikunto (2020: 131) yaitu Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sedangkan jika populasi lebih dari 100 orang atau tidak di ketahui pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan instrumen yang terdiri dari Uji Normalitas, dan Linieritas, pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis*. Analisa data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87410167
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.083
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Kompensasi (ξ_1) terhadap sebaran data Kinerja Pegawai (η_2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,237 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83682849
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.074
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Lingkungan Kerja (ξ_1) terhadap sebaran data Kinerja Pegawai (η_2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja (η_1) Terhadap Kinerja Pegawai (η_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78690974
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.072
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.274 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Kepuasan Kerja (η_1) terhadap sebaran data Kinerja Pegawai (η_2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,274 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005.

B. Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Linieritas Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	19.974	10	1.997	.525	.710
		Linearity	2.505	1	2.505	.659	.834
		Deviation from Linearity	17.469	9	1.941	.511	.861
	Within Groups		231.901	40	3.802		
	Total		251.875	71			

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan, *Devination from Linearity* adalah 0,861 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh linier antara variabel Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2). Diketahui nilai F_{hitung} adalah 0,511 sedangkan L_{tabel} adalah 2,12 dari pembilang 9 dan penyebut 40. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) terdapat hubungan linier.

Tabel 5. Hasil Linieritas Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai * LingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	30.441	6	5.073	1.489	.310
		Linearity	12.325	1	12.325	3.618	.323
		Deviation from Linearity	18.115	5	3.623	1.064	.389
	Within Groups		221.434	35	3.407		
	Total		251.875	71			

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan, *Devination from Linearity* adalah 0,389 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh linier antara variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2). Diketahui nilai F_{hitung} adalah 1,064 sedangkan L_{tabel} adalah 2,49 dari pembilang 5 dan penyebut 35. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) terdapat hubungan linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja (η_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2)

ANOVA Table						
-------------	--	--	--	--	--	--

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	51.623	9	5.736	1.776	.410
		Linearity	25.169	1	25.169	7.792	.417
		Deviation from Linearity	26.455	8	3.307	1.024	.428
	Within Groups		200.252	40	3.230		
	Total		251.875	71			

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan, *Devination from Linearity* adalah 0,428 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh linier antara variabel Kepuasan Kerja (η_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2). Diketahui nilai F_{hitung} adalah 1,024 sedangkan L_{tabel} adalah 2,18 dari pembilang 8 dan penyebut 40. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (η_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) terdapat hubungan linier

C. Uji Homogenitas

Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas Kompenasai(ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai(η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KinerjaPegawai	Based on Mean	2,339	7	61	.983
	Based on Median	.256	7	61	.968
	Based on Median and with adjusted df	.256	7	42.868	.868
	Based on trimmed mean	.360	7	61	.028

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,983 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas (ξ_2) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KinerjaPegawai	Based on Mean	1.409	5	65	.723
	Based on Median	1.023	5	65	.642
	Based on Median and with adjusted df	1.023	5	54.591	.613
	Based on trimmed mean	1.385	5	65	.714

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,723 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 9. Hasil Uji Homogenitas (η_1) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KinerjaPegawai	Based on Mean	1.619	6	62	.823
	Based on Median	.961	6	62	.631

	Based on Median and with adjusted df	.961	6	50.261	.712
	Based on trimmed mean	1.599	6	62	.702

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,823 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

D. Uji Path Analysis

Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \zeta$$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.475	11.493		2.826	.000
	Kompensasi	.069	.053	.329	.2.304	.000
	LingkunganKerja	.699	.122	.568	5.723	.002

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Data diolah: SPSS 25, 2024

- 1) Mengacu pada output regresi model struktural I pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu kompensasi (ξ_1) = 0,000, lingkungan kerja (ξ_2) = 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model struktur I, yakni kompensasi (ξ_1) lingkungan kerja (ξ_2) terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (η_1).
- 2) Besarnya R Square yang terdapat pada tabel “model summary” adalah sebesar Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai R square sebesar 0,526 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari Kompensasi (ξ_1) dan Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kepuasan Kerja (η_1) adalah 52,6%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 52,6\% = 47,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai $e1 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,526} = 0,474$.

Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \beta_{21}\eta_1 + \zeta_2$$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.687	12.166		5.235	.000
	Kompensasi	-.040	.054	.287	.2.744	.003
	LingkunganKerja	.088	.149	.682	.2.591	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Data diolah: SPSS 25, 2024

- 1) Mengacu pada output regresi model struktural I pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu kompensasi (ξ_1) = 0,003, lingkungan kerja (ξ_2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model struktur I, yakni kompensasi (ξ_1) lingkungan kerja (ξ_2) terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja pegawai (η_2).
- 2) Berdasarkan tabel model summary tersebut diperoleh nilai R square sebesar 0,710 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari Kompensasi (ξ_1), Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) adalah 71,0%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 71,0\% = 29\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai $e^2 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e^1 = \sqrt{1 - 0,710} = 0,29$

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.139	8.460		7.345	.000
	KepuasanKerja	.293	.095	.346	3.083	.003

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Data diolah: SPSS 25, 2024

Nilai dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Analisis pengaruh Kompensasi (ξ_1) terhadap Kepuasan Kerja (η_1) dari analisis diatas diperoleh dari analisa diatas diperoleh Kompensasi (ξ_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (ξ_1) terdapat pengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (η_1).
- 2) Analisis Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kepuasan Kerja (η_1) dari analisis diatas diperoleh dari analisa diatas diperoleh Lingkungan Kerja (ξ_2) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (ξ_2) terdapat pengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (η_1).
- 3) Analisis pengaruh Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) dari analisis diatas diperoleh dari analisa diatas diperoleh Kompensasi (ξ_1) sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (ξ_1) terdapat pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai (η_2).
- 4) Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) dari analisa diatas diperoleh $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (ξ_2) terdapat pengaruh secara langsung positif terhadap Kinerja Pegawai (η_2).
- 5) Analisis pengaruh Kepuasan Kerja (η_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) dari analisis diatas dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (η_1) terdapat pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai (η_2).

E. Pembahasan

1. Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi nonfinansial merupakan suatu imbalan atau balas jasa diluar dari kompensasi finansial yang diberikan perusahaan atau organisasi

untuk pegawai atas waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan. Dalam penelitian ini kompensasi nonfinansial memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila memberikan apresiasi atau *reward* yang sesuai maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tanggungjawab mereka akan terlaksana dengan baik dan meminimalisir terjadinya keterlambatan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin. O (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat pegawai bekerja, fasilitas kerja yang mumpuni serta sirkulasi udara yang cukup akan membuat pegawai semangat dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kualitas kerja yang baik. Pada dasarnya lingkungan kerja menjadi salah satu aspek pendukung keberlangsungan kerja pegawai, dengan adanya lingkungan yang nyaman maka akan menciptakan kualitas kinerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Sofyan. DK (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, apabila pegawai merasa puas akan kompensasi yang didapatkan maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Apabila seorang pegawai merasa puas akan kinerja maka indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Lestari. UP. dkk (2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan sikap yang timbul dari penilaian pekerjaan yang dilakukan, pendapatan yang didapatkan, kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, pengawasan dalam pengambilan keputusan serta rekan kerja yang bisa diajak kerja sama. Kepuasan kerja juga akan muncul dengan sendirinya apabila suatu perusahaan atau organisasi dapat memberikan apresiasi dengan baik tentunya pegawai akan bekerja secara produktif. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023) menunjukkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, apabila pemberian kompensasi sudah sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika yang berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, yang berarti pemberian kompensasi yang sudah sesuai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, yang berarti apabila lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, jika kepuasan dari pegawai sudah terpenuhi maka akan dengan sendirinya pegawai dapat meningkatkan kerjanya dengan lebih produktif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Pihak dari Kominfo Kota Metro disarankan lebih memperhatikan lagi dalam pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan pegawainya.
2. Pihak dari Kominfo Kota Metro disarankan untuk memberikan apresiasi atau *reward* kepada pegawai yang kerjanya sudah memenuhi target agar dapat memotivasi pegawai lainnya dalam meningkatkan kinerja mereka.
3. Pihak dari Kominfo Kota Metro agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja menjadi lebih baik karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai akan meningkat apabila memberikan fasilitas yang cukup. Sehingga dapat menunjang tugas atau tanggung jawab yang diberikan serta dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi 2020) (Vi). Pt Rineka Cipta.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Hasibuan, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan. Melayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi
- Mulyani, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Adib Cold Logistics* (Doctoral dissertation, Universitas Islam" 45" Bekasi).

- Suwarto, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indo Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Robbins, & Coutler, (2016). *Human Resources Management (16th Ed.)*. Salemba Empat.
- Muafi, M., & Azim, M. 2019. The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al –Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. 2020. Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>.
- Setyaningdyah, Endang., U. Nimran, dan A. Thoyib. 2017. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Triton. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Widoyoko. (2021). Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar maju.