

## **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan**

**Erasma F. Zalogo<sup>1</sup>, Anskaria S. Gohae<sup>2</sup>, dan Utama Abadi Halawa<sup>3</sup>**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dimana nilai  $Y = 9.295 + 0.635X_1 + 0.411X_2$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} 6.089 > t_{tabel} 1,701$ . lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 3.996 > t_{tabel} 1,701$ . Secara simultan antara lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Huruna. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32.544 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.34. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya yang ada pada organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk bisa mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu melaksanakan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah kemajuan dunia kerja dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, kerjasama yang kuat antara setiap anggota merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud, oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian, agar pelaksanaan aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kompensasi salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi sebagai aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, [erasmafau@gmail.com](mailto:erasmafau@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, [asnkariasgohae@gmail.com](mailto:asnkariasgohae@gmail.com)

<sup>3</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([utamaabadi@gmail.com](mailto:utamaabadi@gmail.com))

Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem ini membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu instansi harus mengetahui faktor-faktor yang bias dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai dan bias memberikan kompensasi secara tepat waktu, sehingga bias tercapai kepuasan kerja pegawai yang akan dapat meningkatkan kinerja. Kasus yang terjadi di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan, mengandung masalah pemberian kompensasi dalam bentuk gaji dan insentif yang tidak tepat waktu (ditunda) pemberiannya kepada pegawai, disebabkan oleh masalah devisa anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) dan berbagai masalah lainnya yang menghambat pemberian kompensasi dalam bentuk gaji dan insentif kepada pegawai, sehingga membuat pegawai merasa kurang puas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Teguh (2016) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dalam hal ini kompensasi dapat disebut sebagai alat untuk memotivasi pegawai, supaya meningkatkan kepuasan kerjanya. Kompensasi juga harus dilakukan pemberiannya secara adil dan tepat waktu, supaya pegawai dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja sebagai aspek yang sangat penting bagi pegawai, dimana lingkungan kerja sebagai tempat melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kerja pegawai. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan ditempat kerja, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan kerja dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap kepuasan pegawai.

Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kepuasan pribadi yang diberikan, mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja salah satu yang bersifat individu, dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan terlihat dari tingkat produktifitas pegawai, tingkat kehadiran dan tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu, ketidak puasan kerja banyak yang sering terjadi dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif seperti suka mengeluh, tidak patut terhadap aturan menghindari dari tanggung jawabnya, tidak menjaga aset instansi dan membiarkan hal-hal buruk terjadi dalam pekerjaannya. Menurut Herzberg(2001) dalam Dwijayanti (2015) perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ketempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini tetapi karyawan malas menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya, namu hal tersebut bisa saja terpenuhi dan bisaja tidak tepenuhi.Kepuasan kerja pada hakikatnya akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan organisasi.Untuk itu, pimpinan instansi diperlukan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Karena kepuasan kerja pada dasarnya sebagai ukuran seberapa besar instansi dapat memberi harapan kepada pegawainya yang berkaitan dalam pekerjaan dan jabatan. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi nilai kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senangnya, puas atau tidakpuas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatandiketahui bahwa,pemberian kompensasi dalam bentuk gaji dan insentif kepada pegawai tidak tepat waktu sehingga membuat pegawai tidak puas dalam bekerja, kurangnya penataan tempat kerja pegawai menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, ruang kerja yangterlalu dekat antara pegawai yang satu dengan yang lain sehingga membuat parapegawai tidak konsentrasi dalam bekerja, pegawai sering meninggalkan pekerjaannya saat jam kerja berlangsung dan kembali lagi hanya untuk mengisi absen.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan"**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Kompensasi**

Kompensasi (*compensation*) merupakan imbalan yang dibayarkan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai dalam bentuk, uang atau fasilitas lainnya, dan diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Menurut Bangun (2012:255) "kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya".

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:181), kompensasi adalah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Selanjutnya, Kompensasi menurut Tohardi dalam bukunya Sutrisno (2009:182), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan konsep di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang harus dibayarkan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai atas jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai pada organisasi atau instansi.

### **Konsep Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan instansi, karena lingkungan kerja dapat membuat para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat juga membuat para pegawai merasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Menurut Mardiana (2005) dalam Budianto dan Kartini (2015) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari".

Menurut Sedarmayati(2001) dalam Thamrin (2015)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. Selanjutnya menurut Juliandi (2013) dalam Husni dan Musnadi (2018) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan atau aspek dari gejala dan sosial kultural yang mengelilingin atau mempengaruhi individu. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Citra, dkk (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan instansi, sebagai proses operasional dalam instansi tersebut

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat menciptakankondisi kenyamanan kepada seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap pegawai, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk tercapainya kepuasan kerja pegawai. Menurut Sulistiyani (2013) dalam Husni dan Musnadi (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah didasarkan pada perbandingan antara yang diterima pegawai diperusahaan dibandingkan dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) dalam Handoko(2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) dalam Teguh (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya definisi lain kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun,2012:327)

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seseorang dalam memandang pekerjaannya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kompensasi kepada pegawai sangat penting diberikan dengan adil dan tepat waktu,tanpa hambatan dan penundaan pemberiannyadari pihak lain, karena kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.Hal ini juga dikuatkan oleh teori, Muljani (2012) dalam Dwijayanti (2015)menyatakan bahwa pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan untuk memacukaryawan agar semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan itu teori Hasibuan (2016:121) menyatakan “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama,

kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan”.Sedangkan menurut Kasmir (2017:237) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila seorang pegawai mendapatkan pemberian kompensasi yang layak dan tepat waktu pembayarannya, maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena lingkungan kerja sangat perlu kepada seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini dikuatkan oleh teori Nitisemito (2008) dalam Dwijayanti (2015) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Sedangkan menurut Gomes (2013) dalam Husni dan Musnadi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Sedangkan menurut Mehboob (2009) dalam Dwijayanti (2015) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang baik seperti kantor menyenangkan, luas dirancang dengan baik dan didukung fasilitas lain yang memudahkan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas di kalangan pekerja. Sehingga dengan demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja (Nitisemito, 2006 dalam Abdullah, 2015)

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah seseorang pegawai dalam bekerja akan merasa nyaman, puas dan tinggi kesetiiaannya pada instansi apabila dalam bekerjanya memperoleh lingkungan kerja yang layak, baik dan sesuai dengan apa yang diinginkannya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Huruna. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerjadengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 9.295 + 0.635 X_1 + 0.411 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\beta_0$  = 9.295

$\beta_1$  = 0.635

$\beta_2$  = 0.411

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka jika nilai VIF kurang dari 10 tidak terjadi gejala atau variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  dikatakan data yang diperolehnya normal. Koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0,635 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kompensasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 63.5 satuan dan  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 6.089 Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,411 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada lingkungan kerjadengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 41,1 satuandan  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 3.996

1. Analisis regresi untuk kompensasi( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6.089 >  $t_{tabel}$  1,701 (Lampiran 12) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel kompensasi( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja( $Y$ )
2. Analisis regresi untuk lingkungan kerja( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja( $Y$ ), karena nilai  $t_{hitung}$  3.996 >  $t_{tabel}$  1,701 (Lampiran 12) dan tingkat signifikan sebesar  $0.005 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

dengan arti bahwa variabel lingkungan kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja( $Y$ ). Dalam hal ini, kompensasi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kepuasan kerja dalam organisasi.

### 3. Analisis regresi untuk $X_1, X_2$ terhadap $Y$

Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel kompensasi( $X_1$ ) dan lingkungan kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, karena nilai  $F_{hitung} 32.544 > F_{tabel} 3.34$  dan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kompensasi( $X_1$ ) dan lingkungan kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} 6.089 > t_{tabel} 1,701$  (Lampiran 12) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel kompensasi( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada Kantor Camat Huruna.
2. Kemudian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 3.996 > t_{tabel} 1,701$  (Lampiran 12) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
3. Variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Huruna. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32.544 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3.34$  (Lampiran 13) pada df numerator 2, df denominator 28 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya arti bahwa variabel kompensasi( $X_1$ ) dan lingkungan kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0.707$  ( $70.7\%$ ) sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $70.7\%$  keragaman variabel terikat (kepuasan kerja) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya  $29.3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Riri Arisni. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo. *Skripsi. Jurusan*



- Andi, Nurhasanah. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda. Jurnal Eksis. Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267- 1266.*
- Aslinda. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.*
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Budianto, TriA. Aji dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No.1, Oktober 2015.*
- Dewi, Sari, Kusuma. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.*
- Dwijayanti, Nensy Made. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12, 2015.*
- Handoko, Bagus. 2014. Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X Medan. *Dosen Fakultas Ekonomi Stie Harapan Medan. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 01 April 2014.*
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hatang, A. M. Ikhwanuddin. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Manajemen, PPS STIE Amkop. Email: [Ikhwanuddin@gmail.com](mailto:Ikhwanuddin@gmail.com). Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.*
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-3. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Mardiono, Dian, 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014).*
- Melani, Titis. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"Yayasan Pharmasi" Semarang). *Sekolah*

*Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242. Email: [titis@yahoo.com](mailto:titis@yahoo.com).*

- Muflih, Ikmal Nur. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.Universitas Brawijaya. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 34 No. 1 Mei 2016. Hal.11.*
- Ningrum, Nadiya, Lifa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas BrawijayaMalang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 11 No. 1 Juni 2014.*
- Novita, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi.*