

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng

The Effect of Compensation and Working Environment to Job Satisfaction Employee Department of Revenue, Finance Management and Asset Soppeng Regency

A. M. Ikhwanuddin Hatang
Manajemen, PPs STIE Amkop
Email: Ikhwanuddin@gmail.com
Mattalatta
Manajemen, PPs STIE Amkop
email: mattalatta76@yahoo.ac.id
Harifuddin
Manajemen, PPs STIE Amkop
Email: harif@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, dengan jumlah populasi sebanyak 142 orang. Adapun teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin sehingga jumlah sebanyak 59 orang pegawai. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. 3) Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the Compensation and Working Environment Influence on Job Satisfaction employee Department of Revenue, Finance and Asset Soppeng Regency either partially or simultaneously. This study will be conducted at the Department of Revenue, Finance and Asset Soppeng Regency, with a total population of 142 people. The technique of determining the number of samples in this study is based on a formula slovin so that the number of 59 employees. For testing the hypothesis with multiple regression analysis. The results showed that 1) Compensation has positive and significant impact on job satisfaction employee Department of Revenue, Finance and Asset Soppeng Regency. 2) Work Environment has positive and significant impact on job satisfaction employee Department of

Revenue, Finance and Asset Soppeng Regency. 3) Compensation and Working Environment have positive and significant impact on job satisfaction employee Department of Revenue, Finance and Asset Soppeng Regency.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Menjaga kepuasan kerja pegawai sangat penting, karena akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Artinya, seseorang memiliki kepuasan kerja yang baik ketika mereka memiliki moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik.

Dalam teori Maslow bahwa imbalan jasa merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling rendah guna memenuhi kebutuhan fisiologikal, misalnya kebutuhan pangan, sandang dan papan. Selanjutnya, rasa aman merupakan hierarki kebutuhan yang kedua dari bawah. Pengaruh antar pribadi atau disebut juga kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga dari bawah. Terakhir, kebutuhan untuk meningkatkan diri dalam rangka aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima dari bawah. (Usman, 2010).

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (PPKAD) Kabupaten Soppeng dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Dinas Propinsi dan Kabupaten/Kota.

Apabila melihat fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan kepuasan kerja pegawai, berdasarkan data yang diperoleh mengenai perilaku kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (PPKAD) Kabupaten Soppeng, diperoleh beberapa data yang berkaitan indikasi kepuasan kerja pegawai yang menurun. Pertama, beberapa pegawai senantiasa tidak melaksanakan apel pagi tanpa ijin, kemudian

beberapa pegawai hadir terlambat tanpa ijin, maupun ada pegawai yang pulang lebih cepat tanpa ijin. Disamping itu, ada pula beberapa pegawai tidak masuk kerja tanpa ijin. Hal ini diindikasikan adanya masalah absensi yang terjadi yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, artinya pegawai belum mencintai pekerjaan itu sendiri.

Beberapa faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai diduga adalah permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi berupa segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka selama ini. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus / insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan maupun tunjangan kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dhermawan (2012) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik Kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerjanya. Kemudian penelitian oleh Fathonah dan Utami (2011) menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Nugroho dan Kunartinah (2012) juga menemukan hasil yang sama dimana

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi adalah lingkungan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang. Penelitian oleh Fathonah dan Utami (2011) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Selanjutnya Plangiten (2013) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian Koesoemaningsih, *et al* (2013) juga menemukan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baiknya lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”**.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng baik secara parsial maupun secara simultan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian, menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Davis dan Newstrom (2008) menjelaskan bahwa *“Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work”*. yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Kemudian, Schultz dan Schultz (2010) memaparkan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2007) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Adapun Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini

seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2006).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan kajian empirik yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Adapun Waktu penelitian ini adalah akan dilaksanakan selama 1 bulan yaitu bulan November 2016 sampai dengan Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, dengan jumlah pegawai sebanyak 142 orang pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 142 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi sebesar 0,1 atau 10%, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e)^2} = \frac{142}{1 + (142)(0,1)^2} = 58,7$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 59 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert. Adapun 5 (lima) alternative jawaban dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis regresi berganda. Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi yaitu kepuasan kerja

X1 = kompensasi

X2 = lingkungan kerja

b0 = bilangan konstan

b1, b2 = bilangan koefisien predictor

e = error term

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis (Ho) ditolak dan hipotesis (Ha) diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas mengacu pada tingkat signifikan sebesar 0,3 (r kritis). Jika r korelasi $< 0,3$ maka pernyataan tidak valid, sedangkan jika r korelasi $> 0,3$ maka pernyataan valid (Sugiyono: 2009). Hasil pengujian validitas sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

Item	r-hitung	Cut of Point	Sig	Keterangan
X _{1.1}	0,900	0,30	0,000	Valid
X _{1.2}	0,876	0,30	0,000	Valid
X _{1.3}	0,928	0,30	0,000	Valid
X _{1.4}	0,929	0,30	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan kerja

Item	r-hitung	Cut of Point	Sig	Keterangan
X _{2.1}	0,915	0,30	0,000	Valid
X _{2.2}	0,880	0,30	0,000	Valid
X _{2.3}	0,857	0,30	0,000	Valid
X _{2.4}	0,880	0,30	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan kerja

Item	r-hitung	Cut of Point	Sig	Keterangan
Y _{.1}	0,876	0,30	0,000	Valid
Y _{.2}	0,792	0,30	0,000	Valid
Y _{.3}	0,850	0,30	0,000	Valid
Y _{.4}	0,865	0,30	0,000	Valid
Y _{.5}	0,855	0,30	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji korelasi antara skor item tiap butir pernyataan dengan skor total tiap butir pernyataan dengan menggunakan program SPSS, dimana hasil kevalidan tiap butir pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau nilai r-hitung dari masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam

kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, proses pengujian reliabilitas juga menggunakan program yang sama, yaitu dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sehingga hasil pengujian yang diperoleh akan benar-benar valid dan reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran tesis ini dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,928	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,903	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,900	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* instrumen

penelitian pada masing-masing variabel Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan

kepuasan kerja (Y) lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan item pada variabel Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi atas pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.295	1.885		.157	.876
Kompensasi	.702	.125	.556	5.626	.000
Lingkungan Kerja	.525	.145	.358	3.626	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS menggunakan *Full Model Regression* pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi liner berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,295 + 0,702X_1 + 0,525X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Kompensasi dan lingkungan kerja) seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,295 point.

Selain itu persamaan regresi linier berganda pada tabel 5, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X dan nilai t hitung adalah positif. Nilai koefisien X dan nilai t hitung yang

positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan melakukan pengujian uji t untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dan uji f untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Perhitungan Uji-t (parsial)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,702	0,556	5,626	2,003	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja	0,525	0,358	3,626	2,003	0,001	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6, maka dapat diuraikan hasil pengujian pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai DPPKAD Kabupaten Soppeng secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,626$ dan $t_{tabel} = 2,003$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan nilai koefisien beta bertanda positif ($0,556$), yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menduga "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng" **dapat diterima**.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,626$ dan $t_{tabel} = 2,003$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan nilai koefisien beta bertanda positif ($0,358$), yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menduga "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng" **dapat diterima**.
3. Berdasarkan hasil penelitian tersebut juga dapat pula disimpulkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah Kompensasi (X_1), dimana sesuai dengan nilai koefisien Beta terbesar yaitu $0,556$ dan nilai t -hitung sebesar $5,626$ dibandingkan dengan nilai koefisien beta dan t -hitung variabel lingkungan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 7
Hasil analisis Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	490.239	2	245.120	68.103	.000 ^a
Residual	201.557	56	3.599		
Total	691.797	58			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 7, maka diperoleh F_{hitung} sebesar $68,103$ dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar $3,16$ dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($267,824 > 3,16$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 , berarti bahwa hipotesis yang menduga "Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng" **dapat diterima**.

Selanjutnya hasil perhitungan regresi nilai R^2 (koefisien determinan) untuk melihat besarnya pengaruh simultan variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada hasil analisis pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.698	1.897

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8, pada hasil analisis *model summary*, besarnya pengaruh variabel independen (Kompensasi dan lingkungan kerja) tersebut dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan (R^2). Nilai koefisien determinan sesuai hasil perhitungan regresi

linier dilihat berdasarkan nilai *adjusted R Square* sebesar = 0,698 atau 69,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri atas Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 69,8%, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,626$ dan $t_{tabel} = 2,003$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan nilai koefisien beta bertanda positif (0,556), yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Dhermawan (2012) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik Kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerjanya. Kemudian penelitian oleh Fathonah dan Utami (2011) menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Nugroho dan Kunartinah (2012) juga menemukan hasil yang sama dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,626$ dan $t_{tabel} = 2,003$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan nilai koefisien beta bertanda positif (0,358), yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Fathonah dan Utami (2011) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Selanjutnya Plangiten (2013) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian Koesoemaningsih, *et al* (2013) juga menemukan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baiknya lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 68,103 dengan tingkat probabilitas 0.000

(signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($267,824 > 3,16$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa hipotesis yang menduga "Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng" dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut juga dapat pula disimpulkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah Kompensasi (X_1), dimana sesuai dengan nilai koefisien Beta terbesar yaitu 0,556 dan nilai t-hitung sebesar 5,626 dibandingkan dengan nilai koefisien beta dan t-hitung variabel lingkungan kerja.

Menurut Handoko (2000) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah.

3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah.

REFERENSI

- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dhermawan, Anak A.N.B., I Gde A.S., dan I Wayan M.U., 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Fathonah, Siti., dan Ida Utami. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. Excellent Jurnal Vol. 1 No. 1.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka. Cipta.

- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesoemaningsih, Rachmawati. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dadimulyo Sejati Geneng Kabupaten Ngawi*. MEDIA SOERJO Vol. 12 No. 1. April 2013. ISSN 1978 – 6239.
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nugroho, Agus Dwi., dan Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 – 169. Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126
- Peraturan Pemerintah Nomor : 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Dinas Propinsi dan Kabupaten/Kota.
- Plangitan, Pegi. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 2155-2166.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ruky, Achmad S, 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*.