

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Ibnu Hadjar¹

Manajemen, Universitas Negeri Makassar
ibnuhadjar28@gmail.com

Nurman²

Manajemen
Universitas Negeri Makassar

Zainal Ruma³

Manajemen
Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 209 orang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 53 orang dari 209 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.26 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi berganda yakni $Y = 11,516 + 0,234 X_1 + 0,479 X_2$ untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,922 > t$ tabel $1,675$. Untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,624 > t$ tabel $1,675$. Adapun R Square sebesar $0,609$ atau sama dengan $60,9\%$. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the positive and significant effect of work environment and compensation on job satisfaction partially and simultaneously. This type of research is quantitative research. The population of this study were all employees of the Department of Transportation of South Sulawesi Province as many as 209 people. The sample of this study was 53 people from 209 people. Data collection techniques were carried out by means of observation, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study after the data was processed with SPSS.26 showed that there was a positive and significant influence between the Work Environment (X_1) and Compensation (X_2) on Job Satisfaction (Y), which can be shown through the multiple regression equation, namely $Y = 11.516 + 0.234 X_1 + 0.479 X_2$ for the work environment on job satisfaction is $0.005 < 0.05$ and the t -count value is $2.922 > t$ -table is 1.675 . Compensation for job satisfaction is $0.00 < 0.05$ and the t value is $4.624 > t$ table is 1.675 . The R Square is 0.609 or equal to 60.9% . While the rest is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not examined. Based on this description, it can be concluded that the work environment and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Transportation of South Sulawesi Province.

Keywords: Work Environment, Compensation And Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya.

Dengan peran sumber daya manusia yang vital, maka sudah selayaknya bagi organisasi untuk memperhatikan aspek pekerjaan yang terkait dengan sumber daya manusia. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa pegawai yang benar-benar merasa puas dengan pekerjaannya memiliki keunggulan organisasional untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan mendefinisikan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka temui di lingkungan kerja mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik, seluruh pegawai diharapkan bekerja secara maksimal dan tekun untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi dibayarkan kepada pegawai sebagai jenis penghargaan atas layanan yang mereka berikan. Akibatnya, pemberian kompensasi menjadi hal yang harus diperhatikan agar proporsional dengan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan penyelenggaraan urusan pemerintah dalam bidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi Sulawesi Selatan. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis, Dinas Perhubungan juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Kondisi lingkungan yang nyaman dan aman serta kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dapat mendukung pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan lingkungan kerja dan kompensasi yang baik, segala bentuk kesedihan dan kelelahan akan dapat diminimalisir, dan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi akan meningkat.

Dari apa yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam manajemen personalia organisasi, karena menentukan tingkat semangat kerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang puas lebih antusias melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah.

Menurut Kasmir (2016: 192), "kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kegembiraan seseorang menyukai sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2011: 77) "kepuasan kerja merupakan isu penting untuk dipertimbangkan karena tingginya permintaan. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka menganggap diri mereka tidak puas."

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan *attitude* seseorang dalam memandang suatu pekerjaannya.

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan Spector (1985:54) sebagai berikut:

- 1) Gaji, pegawai mendapatkan sistem penggajian yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, pegawai menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahliannya.
- 3) Promosi. Pegawai diberi kesempatan oleh organisasi dalam pengembangan karir.
- 4) Supervisi, kemampuan atasan dalam memberikan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan.
- 5) Rekan kerja. Dalam menjalankan kegiatan bisnis, rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik adalah keinginan semua pegawai, karena akan lebih mudah untuk memenuhi kewajiban seorang pegawai. Dengan demikian, jika mereka memiliki lingkungan kerja yang baik, mereka secara otomatis dapat memperoleh kepuasan mereka sendiri. Sebaliknya, dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, kinerja pegawai itu sendiri lebih mungkin menjadi buruk.

Menurut Sutrisno (2010) “lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan prasarana yang melingkupi pegawai yang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan.” Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, peralatan dan alat, kebersihan, ketenangan, penerangan dan hubungan dengan rekan kerja di tempat tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang diperlukan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perindividu maupun kelompok.” Hal ini senada dengan Wursanto (2009) “mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung menyangkut segi fisik dan psikis yang akan mempengaruhi pegawai.”

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:29):

- 1) Suasana kerja. Yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman bagi seluruh pegawai.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan bebas dari saling intrik.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja. Artinya, peralatan yang digunakan dapat memastikan proses pekerjaan berjalan dengan lancar, baik yang lengkap maupun yang mutakhir.
- 4) Penerangan atau cahaya. Pencahayaan merupakan aspek penting dalam lingkungan karena membantu pekerjaan beroperasi lebih efisien. Hal ini sesuai dengan definisi pencahayaan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 Tahun 2002, pencahayaan didefinisikan sebagai "jumlah penyinaran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan sukses di lokasi kerja".
- 5) Sirkulasi udara. Pertukaran udara yang memadai, terutama di tempat kerja sangat penting, apalagi jika ruangan penuh sesak. Pegawai akan merasa segar secara fisik jika ada pertukaran udara yang cukup.
- 6) Bau tidak sedap. adanya bau-bauan di tempat kerja dapat disebut polusi karena dapat mengganggu konsentrasi pekerja, dan bau yang terjadi secara terus-menerus dapat mengubah sensitivitas penciuman. Salah satu cara untuk meminimalkan bau yang mengganggu di kantor adalah dengan menggunakan "AC" yang sesuai.
- 7) Keamanan. Keamanan yang dimaksud adalah kemandirian terhadap milik pribadi pegawai atau organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, organisasi perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

Kompensasi

Pemberian kompensasi dari organisasi atau perusahaan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, sehingga mendorong pegawai untuk berprestasi lebih tinggi serta meminimalisir kemalasan dalam bekerja dan mengantisipasi turnover pegawai. Menurut Hasibuan (2012) “mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai dari organisasi sebagai bentuk imbalan atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan.”

Menurut Rivai dalam Anas (2004: 357) “kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh pegawai sebagai imbalan jasa atas kontribusi mereka pada perusahaan atau organisasi.” Menurut Sedarmayanti (2011: 239) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.” Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang memiliki hubungan dengan apapun jenis *reward* yang diterima tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala jenis pemberian yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau lainnya sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaji. Gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai penghargaan karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji biasanya berlaku untuk tarif biaya mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

- 2) Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas dasar prestasi kerja atau produktivitas pegawai. Pegawai mendapatkan insentif biasanya pegawai dengan prestasi kerja yang baik.
- 3) Tunjangan. Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai pelengkap gaji pokok. Contohnya adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas. Fasilitas adalah kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk mempermudah dan mempermudah serta mendukung karyawan dalam bekerja. Seperti fasilitas mobil perusahaan, internet, tempat parkir khusus, seragam kerja, dan sebagainya.

2. METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 23) penelitian kuantitatif yaitu peneliti mengamati hubungan variabel terhadap objek yang diteliti mana yang lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa “sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.”

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jln. Perintis Kemerdekaan KM 15

c. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:215) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 209 orang

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013:81) adalah “beberapa dari jumlah populasi yang dimiliki dalam sebuah penelitian.” Menurut Arikunto (2010:112) pengambilan sampel untuk penelitian yaitu “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, apabila subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.”

Berdasarkan rujukan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\frac{25}{100} \times 209 = 53 \text{ orang}$$

(peneliti menyebar 60 kuesioner untukantisipasi kerusakan pada kuesioner)

d. Skala Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.1 Penilaian Pernyataan Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum melakukan pengukuran variabel maka diperlukan sebuah alat ukur dengan menggunakan indikator-indikator variabel yang pada sebelumnya telah dijelaskan pada kajian teori.

e. Teknik Analisis Data

1) Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) uji validitas instrumen yang valid artinya adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur data penelitian itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan adalah *Correlation Product Moment* dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid dan jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian ini. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*. Kriteria pengujianya, yaitu jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka instrumen variabel reliabel (percaya) dan jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

2) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik patutnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *problem* autokorelasi. Cara pengujian uji autokorelasi dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* (d) dengan d_l dan d_u tertentu atau dengan melihat tabel *Durbin Watson* yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan d yang diperoleh

3) Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2005) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara parsial yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam (uji t) dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan 5%

Uji F

Menurut Ghozali (2005) uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dan variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk

pengujian dilihat dari (p-value) <0,05 maka secara simultan variabel independent memiliki pengaruh pada tingkat signifikan 5%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2005) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi mendekati nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Apabila R² = 1, berarti besarnya presentase sumbangan X₁, dan X₂ terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,672	0,270	Valid
X1.2	0,703	0,270	Valid
X1.3	0,609	0,270	Valid
X1.4	0,454	0,270	Valid
X1.5	0,585	0,270	Valid
X1.6	0,741	0,270	Valid
X1.7	0,702	0,270	Valid
X1.8	0,700	0,270	Valid
X1.9	0,527	0,270	Valid
X1.10	0,595	0,270	Valid
X1.11	0,551	0,270	Valid

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,656	0,270	Valid
X2.2	0,767	0,270	Valid
X2.3	0,710	0,270	Valid
X2.4	0,662	0,270	Valid
X2.5	0,560	0,270	Valid
X2.6	0,606	0,270	Valid
X2.7	0,733	0,270	Valid
X2.8	0,703	0,270	Valid

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,485	0,270	Valid
Y2	0,645	0,270	Valid
Y3	0,535	0,270	Valid
Y4	0,693	0,270	Valid
Y5	0,592	0,270	Valid
Y6	0,745	0,270	Valid
Y7	0,545	0,270	Valid
Y8	0,535	0,270	Valid
Y9	0,598	0,270	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,839	Reliabel
Kompensasi	0,815	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,767	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Kesimpulan dari uji reliabilitas ini bahwa alat kuesioner ini sebagai instrumen pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel – variabel penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15010504
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.036
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Artinya, bahwa data di atas berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

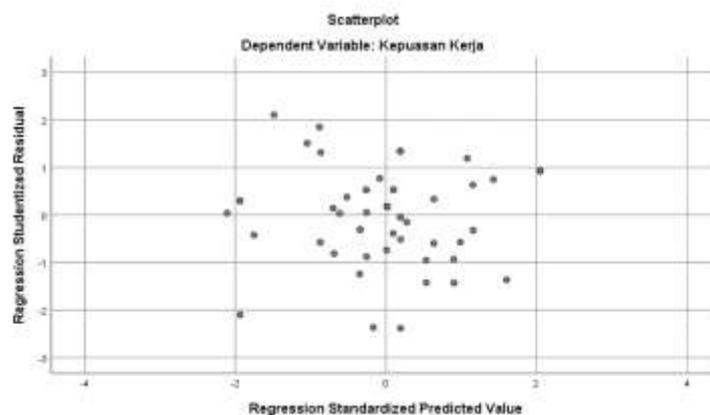
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.603	1.659
Kompensasi	.603	1.659

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama 1.659, sedangkan nilai tolerance 0.603. karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.593	2.193	2.236

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai $du < d < 4-du = 1,635 < 2,236 < 2,635$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.516	3.001		3.837	.000		
	Lingkungan Kerja	.234	.080	.333	2.922	.005	.603	1.659
	Kompensasi	.479	.104	.527	4.624	.000	.603	1.659

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

1. Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,922 > t$ tabel $1,675$. Artinya terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y atau Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,624 > t$ tabel $1,675$. Artinya terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y atau Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.474	2	187.237	38.944	.000 ^b
	Residual	240.393	50	4.808		
	Total	614.868	52			

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk kedua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung $38,944 > f$ tabel $3,183$ artinya terdapat pengaruh signifikan X1 dan X2 terhadap Y atau Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.593	2.193

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,609 atau sama dengan 60,9%. Angka tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen X1 dan X2 terhadap

variabel dependen Y secara parsial dan simultan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang diteliti

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel 53 pegawai. Kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,922 dengan signifikansi 0,005. Kemudian hasil uji t hitung variabel kompensasi sebesar 4,624 dengan signifikansi 0,000.

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, penulis mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai, pimpinan perlu lebih meningkatkan suasana yang nyaman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Terutama meminimalisir bau-bauan yang tidak sedap saat pegawai sedang bekerja dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, sehingga kepuasan pegawai tetap terjaga di organisasi dan dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja secara lebih optimal.
- b. Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pimpinan perlu meningkatkan upah, tunjangan dan insentif serta mengikutsertakan pegawai dalam program asuransi sebagai imbalan terhadap pekerjaan agar pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta puas terhadap kebijakan yang diberikan organisasi
- c. Untuk memperluas dimensi atau indikator variabel penelitian yang akan digunakan untuk dapat menganalisis faktor-faktor lain seperti pewarnaan ruangan, tata letak ruangan, dan pelayanan yang diberikan organisasi, hingga menginvestigasi variabel yang relevan dengan situasi dan kondisi yang berbeda, semoga dapat dilanjutkan dengan lebih baik, lebih komplit dan lebih berkualitas agar penelitian ini bisa dikembangkan dengan lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(01).
- Aoliso, Adveni, & Lao, Hans. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Apriani, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aruan, Quinerita Stevani, & Fakhri, Mahendra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(2), 141-162.
- Ayub, A., Tangngisalu, J., & Albar, E. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMUNIKASI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR. *Niagawan*, 9(2), 86-93
- Dadag, I. A. P. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA MADIUN TAHUN 2017 (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA).
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA DI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47-56.
- Dwijayanti, Made Nensy, & Dewi, A.A. Sagung Kartika. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MANGUTAMA BADUNG. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274-4301.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ketiga)*. Semarang: BP UNDIP.

- Hadinata, H. C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hasibuan, SP Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasrawati, F. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANTAENG. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & praktik). Jakarta : Rajawali Press.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Muzdalifah. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin). (Doctoral dissertation, UIN Syarif Hidayatullah).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pebriansah. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung. (Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Priansa. D. J. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. ALFABETA.
- Purnamasari, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 6-11.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Robbins. 2007. Perilaku Organisasi Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278-292.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yudha, K. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).