

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset
Daerah Koordinator PATI)**

Moh Sofuan

mohsofwan5@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang

Widhy Setyowati

Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Compensation and Working Environment Against Employee Performance With Mediation Job Satisfaction (Study on Unit Revenue Service and Empowerment of Regional Asset Coordinator PATI). The method used in this research using census method by using the entire amount of the population that is 102 respondents. Testing of this study consisted of descriptive statistics, test instrument (validity test $KMO > 0.5$ and Loading Factor > 0.4 and reliability tests with Cronbach alpha > 0.7), the test model (Test Adj R^2 (coefficient of determination) and Test F (Goodness of Fit) with level sig < 0.05), test hypotheses using regression analysis with level sig < 0.05 and test the mediating effect by using path analysis. The results of this study are: Compensation has a positive and significant impact on job satisfaction, work environment has a positive and significant impact on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant impact on performance, compensation has a positive and significant impact on the performance without the mediation of job satisfaction, the working environment has a significant positive effect on the performance of the mediation job satisfaction.

Keywords: *compensation, work environment, job satisfaction and performance.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator PATI). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus dengan menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada yaitu 102 responden. Pengujian penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji instrumen (uji validitas dengan $KMO > 0,5$ dan *Loading Factor* $> 0,4$ dan uji reliabilitas dengan *Cronbach alpha* $> 0,7$), uji model (Uji Adj R^2 (Koefisien Determinasi) dan Uji F (*Goodness of Fit*) dengan sig $< 0,05$), uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dengan sig $< 0,05$ dan uji efek mediasi dengan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tanpa adanya mediasi kepuasan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja para aparaturanya, pemerintah Indonesia telah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja, hal ini untuk mengelola SDM agar lebih unggul dan berkompeten dalam bekerja, untuk itu faktor-faktor penentu kinerja pegawai sangat perlu untuk dianalisis, karena sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Analisa yang diperoleh pada Instansi Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah (UP3AD) Koordinator Pati yaitu adanya beban kerja berupa target yang harus dicapai dengan jam kerja yang lebih maka diperlukan adanya kompensasi, permasalahan yang mendasar yaitu dimana kompensasi yang diperoleh belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu guna mendorong kinerja yang dihasilkan tentunya diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan menjadi pendorong maupun motivasi tersendiri bagi para pegawai. Adanya target akan kinerja yang dihasilkan tentunya dibutuhkan suatu ukuran untuk menilai berdasarkan persepsi diri sendiri terhadap aspek-aspek yang mendukung dalam bekerja, ukuran ini dapat melalui kepuasan kerja, dengan pegawai dapat mengukur tingkat kepuasan kerja maka hal ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri untuk meningkatkan karirnya.

Melihat adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisa faktor-faktor tersebut dalam mencapai kinerja yang diharapkan, kepuasan kerja sebagai mediasi dikarenakan sebagai ukuran persepsi diri dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Salisu et.al, 2015) dan (Humaeroh. dkk, 2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja diantaranya yaitu, oleh (Hameed, 2014) dan (Made dan Dewi, 2016) Kompensasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rusmanto, 2014) bahwa

kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Fitria (2013) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) dan (Stevani. dkk, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja diantaranya yaitu: oleh (Jayaweera, 2015) dan (Indriani dan Madiono, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyadi, 2011) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sama halnya menurut (Agung, 2013) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja oleh (Javed et.al, 2014) dan (Tunggal dkk, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Sani, 2013) bahwa kepuasan kerja tidak secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya peran kepuasan kerja sebagai mediasi, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Permata dan Komang (2016), bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sukatrini (2014) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Adanya permasalahan tersebut dan juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji ulang dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator Pati”.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Mangkunegara (2009) berpendapat kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Sama halnya dengan Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Simamora (2006) ada beberapa indikator kompensasi, diantaranya : a. Upah dan gaji. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. b. Insentif, ialah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. c. Tunjangan, berupa tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Lingkungan Kerja

Rivai (2008) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Pekerja sangat memerlukan tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja

yang mendukung, dia akan bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan menyita waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan langsung dengan kondisi tempat atau ruangan dan juga kelengkapan material yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berhubungan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar karyawan di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Yang tergolong lingkungan non fisik yaitu suasana yang kondusif, komunikasi yang baik, kerja sama antar pegawai dan hubungan antar pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2006): kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Terdapat dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambil keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2009). Menyimpulkan dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut diperoleh bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaan mereka sendiri. Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

M.E.Schnake dalam Mas'ud (2004) menyatakan kepuasan kerja terbagi dalam tiga dimensi yaitu kepuasan sosial, kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik. Kepuasan sosial terdiri dari indikator persahabatan dengan rekan kerja, penghormatan, jaminan kerja, perlakuan yang diterima. Kemudian kepuasan ekstrinsik meliputi besar tunjangan, besar kebebasan, besar upah, dan kesempatan yang dimiliki. Sedangkan kepuasan intrinsik terdiri dari kesempatan belajar, kesempatan untuk hal-hal penting dan kesempatan untuk berpartisipasi.

Kinerja

Memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi merupakan harapan setiap organisasi terhadap karyawannya. Menurut Rusel (2000) menyatakan kinerja adalah suatu catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. sedangkan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan hal tersebut Hasibuan (2012) menyatakan kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan Robbins (2009) menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut (Lindholm, Niklas: 2000) dalam (Mas'ud 2004) menerangkan bahwa ada empat dimensi dalam kinerja yakni hasil kerja, tujuan dan sasaran pekerjaan, penilaian prestasi dan umpan balik, dan kesempatan dan pengembangan. Hasil kerja terdiri dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, kepuasan dengan hasil kerja, dan adanya kesempatan. Tujuan dan sasaran pekerjaan meliputi memahami tujuan dan sasaran organisasi dan memahami sasaran pekerjaan. Penilaian prestasi dan umpan balik terdiri atas evaluasi prestasi, keadilan nilai dan penghargaan atasan. Dimensi kesempatan pengembangan meliputi kepuasan dengan peluang karir dan memiliki peluang pengembangan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi ialah: segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan diberikannya kompensasi yang proporsional sesuai dengan kinerjanya maka pegawai akan memiliki pandangan yang lebih (menyenangkan) terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Salisu et.al,2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Humaeroh dkk. 2015) bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja.

H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara, (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, adanya aspek fisik dalam bekerja yang mampu mempengaruhi pencapaian produktivitasnya dalam bekerja tentunya akan membantu pegawai merasa puas terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raziq&Maulabakhsh, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Stevani, dkk, 2015) bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Wibowo (2007) berpendapat kompensasi ialah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian tentunya besarnya kompensasi mampu mempengaruhi perilaku pegawai yang tentunya akan berefek pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hameed, 2014) Kompensasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Made dan Dewi 2016) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang ada di sekeliling kerja pegawai di dalam suatu kantor atau organisasi. (Sedarmayanti:2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Tingkat kenyamanan lingkungan kerja ditentukan oleh pimpinan itu sendiri. Tingkat kenyamanan itulah yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam meraih pencapaian hasil yang baik dalam sebuah perusahaan. (Jayaweera, 2015) Hasil menunjukkan positif dan dampak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Indriani dan

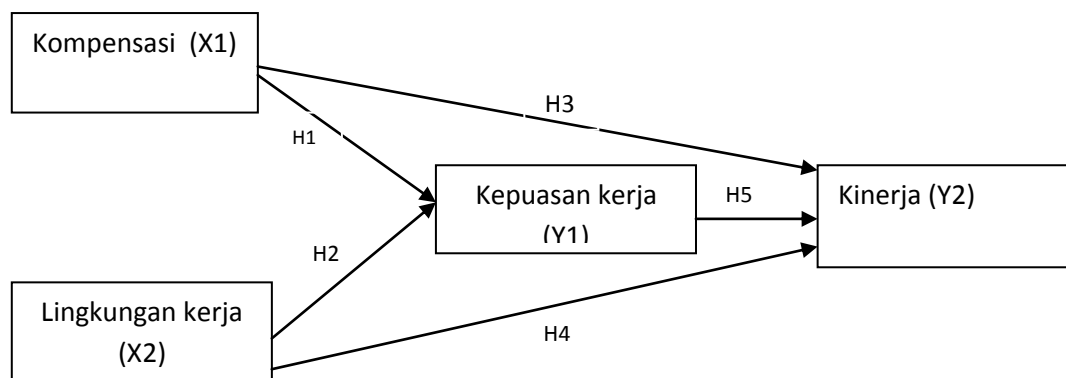
Madiono, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hipotesis 4: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memegang sikap negatif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai terhadap seberapa baik pekerjaan mereka. Sehingga semakin pegawai dikatakan puas maka kinerjanya akan semakin baik.

Model Grafis



METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini sejumlah 104 responden, yang terdiri dari UP3AD Kab. Grobogan 20 pegawai, UP3AD Kab. Pati 13 pegawai, UP3AD Kab. Blora 23 pegawai, UP3AD Kab. Rembang 19 pegawai, UP3AD Kab. Kudus 15 pegawai, dan UP3AD Kab. Jepara 14 pegawai. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Pengujian penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji instrumen (uji validitas dengan KMO >0,5 dan Loading Factor >0,4 dan uji reliabilitas dengan Cronbach alpha >0,7), uji model (Uji Adj R² (Koefisien

Menurut Stonner dalam Sindoro (2002) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja juga sangat menentukan prestasi kerja karena pada dasarnya pegawai itu bukan mesin yang tak punya hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. (Javed et,al, 2014) hasil menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tunggal dkk, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Determinasi) dan Uji F(Goodness of Fit) dengan taraf sig < 0,05), uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dengan taraf sig < 0,05 dan uji efek mediasi dengan menggunakan analisis jalur path.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari 104 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 102 kuesioner. Dengan deskripsi responden mayoritas pria dengan jumlah 82 responden, dengan umur terbanyak 46-55 tahun, tingkat pendidikan terbanyak yaitu S1, dengan lama bekerja mayoritas lebih dari 20

tahun dan golongan terbanyak pada golongan III.

Berdasarkan uji validitas variabel kompensasi dengan KMO 0,866 untuk nilai *loading factor* semua indikator > 0,4. Variabel Lingkungan kerja dengan KMO 0,868 untuk nilai *loading factor* semua indikator > 0,4. Variabel Kepuasan kerja dengan KMO 0,870 untuk nilai *loading factor* semua indikator > 0,4. Variabel Kinerja dengan KMO 0,855

untuk nilai *loading factor* semua indikator > 0,4.

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi α Cronbach 0,872, variabel lingkungan kerja α Cronbach 0,893, variabel kepuasan kerja α Cronbach 0,879, variabel kinerja α Cronbach 0,869. menunjukkan α Cronbach > dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Model 1			Model 2			Ket.	
			Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.		
1	Kepuasan Kerja	Kompensasi	0,287	2,566	0,012	-	-	-	H1 diterima	
		Lingkungan kerja	0,530	4,743	0,000	-	-	-	H2 diterima	
		F hitung	79,528			0,000				
		Adjusted R ²	0,609							
2	Kinerja Pegawai	Kompensasi	-	-	-	0,179	2,466	0,015	H3 diterima	
		Lingkungan kerja	-	-	-	0,278	3,568	0,001	H4 diterima	
		Kepuasan Kerja	-	-	-	0,538	3,520	0,000	H5 diterima	
		F hitung				185.409			0,000	
		Adjusted R ²				0,846				

Dari hasil tersebut diketahui bahwa model I kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien determinasi 60,9% hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut diketahui juga bahwa pada model II kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi 84,6% hal ini berarti bahwa kinerja dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 84,6%, sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil pengujian hipotesis

H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**.

H2: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**

H3: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**

H4: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**

H5: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Semakin besar kompensasi yang diterima, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan diberikannya kompensasi yang proporsional sesuai dengan kinerjanya maka pegawai akan memiliki pandangan yang lebih (menyenangkan) terhadap organisasinya sehingga akan memiliki persepsi yang positif (puas) dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal

ini sejalan dengan pendapat (Salisu et.al, 2015) dan (Humaeroh dkk. 2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik serta mendukung akan memberikan kenyamanan pegawai selama bekerja sehingga pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2015), maupun Stevani, dkk. (2015) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Semakin besar kompensasi yang diterima maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian besarnya kompensasi mampu mempengaruhi perilaku pegawai yang tentunya akan berefek pada kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang semakin besar memberikan jaminan, sehingga secara total pegawai dapat memberikan tenaganya bagi organisasi. Dengan totalitas tersebut tentunya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hameed (2014), maupun Made dan Dewi (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang mendukung, yang memiliki tingkat kenyamanan, tentunya akan memberikan sugesti atau dorongan tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), maupun

Indriani dan Madiono (2015), yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi berarti bahwa pegawai puas dengan adanya jaminan dalam bekerja, diperlakukan dengan baik oleh rekan-rekan kerja, memiliki kesempatan yang cukup untuk melakukan pekerjaan, puas dalam hal gaji, tunjangan, promosi jabatan, perasaan senang bekerja dengan pemimpin, sehingga pegawai akan merasa cocok bekerja di tempat ia bekerja dan berusaha bekerja sebaik-baiknya agar bisa bertahan di organisasi tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Javed et,al, (2014), maupun penelitian Tunggal dkk. (2016) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja

Pengaruh langsung = 0,179

Pengaruh tidak langsung = $0,287 \times 0,538 = 0,154$ (lebih kecil)

Sehingga variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dalam artian bahwa kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja daripada dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, menjadi faktor utama untuk memacu kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2016) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja

Pengaruh langsung = 0,278

Pengaruh tidak langsung = $0,530 \times 0,538 = 0,285$ (lebih besar)

Pengaruh tidak langsung mempunyai nilai sebesar 0,285 yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 0,278 sehingga variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai)

Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukatrini (2014) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik akan membuat perasaan pegawai menjadi nyaman sehingga timbul rasa puas dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja.

5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja, pemberian kompensasi yang sesuai menjadi faktor utama untuk memacu kinerja yang dihasilkan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang semakin baik akan membuat perasaan pegawai menjadi nyaman sehingga timbul rasa puas dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Keterbatasan

Dengan melihat nilai *Adjusted R Square* model 1 sebesar 60,9 % dan model 2 sebesar 84,6% sehingga masih memungkinkan terdapat variabel yang dapat dijadikan penilaian kepuasan kerja dan kinerja. Penilaian kinerja masih sebatas pada penilaian diri sendiri sehingga jawaban responden cenderung subjektif tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Bagi organisasi: organisasi bisa mempertimbangkan kembali kebijakan pemberian insentif kepada pegawai, pada kenyataan di lapangan juga ditemui keadaan bahwa responden masih merasa besarnya nominal insentif masih terasa kurang.

Bagi peneliti: dapat menambah variabel lain untuk meneliti kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

- 2009.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agung, Dwi Nugroho. 2013. *Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah. 2016, Laporan Evaluasi Kinerja Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah (UP3AD) Triwulan IV Tahun 2015.
- Fitria, 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Ghozali, Imam. 2016. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23”*. Semarang : UNDIP.
- Hameed.2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No. 2; February 2014.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara:Jakarta
- Humaeroh, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)* Jurnal *Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 27 No. 2 Oktober 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Javed.2014. *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. *International Journal of Learning &*

- Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2
- Jayaweera.2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat
- Lindholm, Niklas. (2000). 'National Culture and Performance Management in MNC Subsidiaries'. *Int. Studies of Management and Organization*, vol 29, no. 4, winter 199-2000, pp. 45-66.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Made dan Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Maulabaksh, Raziq 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. Procedia Economics and Finance. Vol. 717 – 725
- Nursalam. 2009. *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (Edisi 2) Salemba Medika, Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Permata, Ayunia dan Komang Ardana (2016). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 470 - 499 ISSN: 2302-8912
- Rahmawati, Fajar. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Riyadi, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Universitas Dian Nuswantoro
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Rusmanto, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. PR Timun Mas Tunas Inti Nalumsari Kudus. Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus
- Salisu, dkk. 2015. *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria*. *The Business and Management Review*, Volume 6 Number 4.
- Sani, Achmad. 2013. *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Business and Management. Vol. 8 No. 15
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc

- Sedarmayanti. 2011. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN
- Stevani dkk,2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia* Modus Vol.27 (2): 141-162, 2015 , ISSN 0852-1875
- Stoner, JAF, Freeman, RE&Gilbert, Jr., 2000. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia alih bahasa Alexander Sindoro, Prenhallindo, Jakarta.
- Sukatrini, Desi. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Konveksi 1 Pt. Dan Liris Sukoharjo*. Universitas Sebelas Maret.
- Tunggal dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan PT Raja Grafindo Persada*, Jakarta