

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR

Nur Rahma^{*1}, Ridwan², Fitriani Latief³

^{*1,2,3}Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1} nurrahma201422@gmail.com; ² ridwan@stienobel-indonesia.ac.id; ³ fitri@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (a) kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar (b) kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar (c) variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang yang merupakan seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar (b) kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar (c) variabel kompensasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study aims to determine (a) compensation and work environment partially on employee job satisfaction at the Makassar City Public Works Service (b) compensation and work environment simultaneously on employee job satisfaction at the Makassar City Public Works Office (c) which variable has the the most dominant influence on employee job satisfaction at the Makassar City Public Works Office.

The sample in this study were 68 people who were all employees at the Makassar City Public Works Department. Research using multiple linear regression analysis method with data collection using a questionnaire with a Likert scale.

The results of the study show that (a) compensation and work environment partially affect employee job satisfaction at the Makassar City Public Works Service

(b) compensation and work environment simultaneously affect employee job satisfaction at the Makassar City Public Works Office (c) the compensation variable that has the most dominant influence on employee job satisfaction at the Makassar City Public Works Office.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai ilmu dan seni dalam mengatur/mengelola sumber daya manusia dengan mendayagunakan segenap kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya sumber daya tersebut dalam mencapai setiap goal yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Keberadaan manajemen dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, bahkan menjadi suatu keniscayaan. Manajemen pada gilirannya menjadi suatu alat atau sistem dalam suatu organisasi dimana dengan fungsi dan tujuan yang berorientasi pada hasil yang dapat diukur. Manajemen juga dapat dipandang sebagai seni atau ilmu dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengontrol aktivitas-aktivitas sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Salah satu bidang manajemen yang menjelaskan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan adalah manajemen sumber daya manusia.

Salah satu fokus utama manajemen sumber daya manusia yaitu memasitikan setiap pegawai atau tenaga kerja dapat secara maksimal mencapai kinerjanya. Kinerja sumber daya manusia tersebut dapat tercapai dengan maksimal jika kepuasan kerjanya terjamin. Kepuasan pegawai adalah suatu keadaan di mana individu tidak hanya senang dengan profil mereka saat ini, tetapi juga mengharapkan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Tidak ada individu yang ingin berhenti dari pekerjaannya setelah setiap enam bulan. Tapi saat monoton merayap masuk, orang mulai mencari peluang yang lebih baik. Sering kali, pegawai memperlakukan pekerjaan mereka hanya sebagai sumber penghasilan roti dan mentega belaka. Mereka datang ke kantor bukan karena mereka menikmati pekerjaan mereka tetapi karena mereka membutuhkan gaji mereka untuk memastikan kehidupan yang nyaman. Baik manajemen maupun pegawai memiliki peran penting dalam memastikan suasana positif di tempat kerja dan pada akhirnya kepuasan kerja. Pegawai tidak boleh diciptakan hanya sebagai robot yang mulai bekerja hanya dengan mengklik tombol dan tidak mengekspresikan diri mereka atau membuat masalah bagi orang lain.

Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) kota Makassar, kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu fokus penting yang harus selalu diperhatikan mengingat tugas dan tanggung jawab Dinas Pekerjaan Umum (PU) yang memastikan prasarana dan sarana yang berkualitas dan berwawasan lingkungan dalam mendukung Makassar sebagai Kota Dunia berlandas kearifan lokal. Pimpinan perlu mendukung pegawai mereka dan terus-menerus membimbing mereka.

Penelitian ini mengkaji kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang diprediksi melalui kompensasi yang mereka terima serta lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Kepuasan pegawai perlu diperlakukan dengan visi jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek, ini terkait langsung dengan gesekan dan kecocokan organisasi dengan pegawai. Penting bagi orang-orang untuk memandang organisasi secara positif pada hari-hari awal mereka bekerja, jika tidak, mereka tidak akan membutuhkan waktu lama untuk mencari perubahan. Dalam jangka panjang, lebih merusak ketika seorang pegawai tidak puas tetapi terus bekerja dengan organisasi karena alasan lain. Pegawai mulai mencari alasan untuk lebih tidak menyukai organisasi. Misalnya, jika penilaian yang buruk adalah alasan utama di balik kekecewaannya, maka pegawai tersebut mungkin akan merasa bahwa ada pilih kasih atau bahwa organisasi tidak memperlakukannya sebagai aset yang berharga. Kesan seperti itu merusak nilai yang ditempatkan pegawai di organisasi dan ini diproyeksikan secara ekstrinsik.

Seorang pegawai yang tidak puas mengungkapkan persepsi negatifnya lebih banyak di forum eksternal daripada internal, karena takut akan akibatnya. Dan ketika seorang pegawai yang ada berbicara buruk tentang organisasi, itu mengurangi prospek pendengar untuk bergabung dengan organisasi dan reputasi organisasi terpengaruh. Oleh karena itu, penting juga bagi HR untuk mengidentifikasi pegawai tersebut dan bekerja

untuk mengurangi masalah mereka dan mengubah kesan negatif menjadi kesan positif. Kepuasan kerja adalah bagian yang sangat penting dari siklus hidup dan motivasi pegawai untuk tetap setia dan bekerja dengan organisasi. Sejumlah kegiatan atau tugas tim SDM secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Oleh karena itu SDM juga harus ingat bahwa bagaimana sebuah organisasi berfungsi melalui kebijakan, manajemen senior, dan budayanya akan berdampak pada kebahagiaan pegawai dan akan membantunya menuai keuntungan finansial, dan budaya organisasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam membangun kepuasan kerja pegawai seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nata Wasistha dan Rahyuda, (2018). Berdasarkan hasil analisis penelitian, ditemukan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika seorang pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahan, organisasi memberikan kompensasi yang sesuai dan adil, dan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif, maka itu semua akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian Jufri, Qomariah, dan Ashlihah (2019) menunjukkan bahwa Hasil penelitian Uji F dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil Uji T variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,033 < 0,05$) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil Uji T variabel kompensasi dengan nilai signifikansi 0,162 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,162 > 0,05$) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil Uji T variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,00 > 0,05$) menunjukkan lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

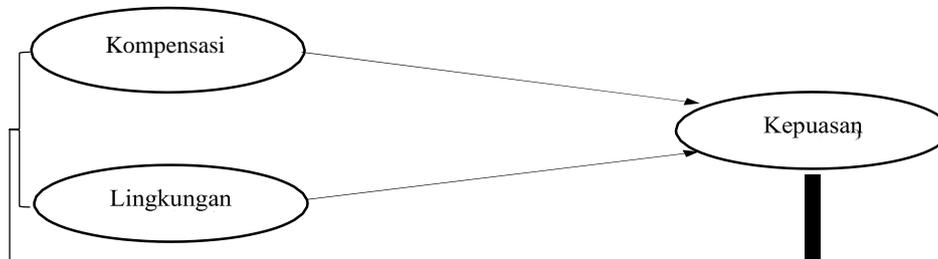
Selain dari kompensasi, faktor lain yang memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Semakin baik lingkungan kerja dapat dipastikan kenyamana kerja pegawai terpenuhi, yang tentunya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Faktor lingkungan kerja tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Ismiyati (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0,05$.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,36% dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 20,25% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian lain yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Syukri, Krisnaldy, dan Pasaribu (2021). Hasil penelitian juga menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pada koefisien determinasi terdapat pengaruh yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dijelaskan

oleh kompensasi dan lingkungan kerja, dan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum(PU) Kota Makassar.
2. Diduga Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum(PU) Kota Makassar.
3. Diduga Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasna kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU)Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Makassar yang berjumlah 68 orang. Teknik penentuan sampel adalah sampel jenuh, jadi seluruh populasi yang dijadikan sebagai sampel pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dengan jumlah 68 orang responden.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 23. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,868	0,234	
	X1.2	0,792	0,234	
	X1.3	0,815	0,234	
	X1.4	0,780	0,234	
	X1.5	0,722	0,234	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,519	0,234	
	X2.2	0,742	0,234	
	X2.3	0,850	0,234	
	X2.4	0,666	0,234	
Kepuasan kerja (Y)	Y1.1	0,732	0,234	
	Y1.2	0,797	0,234	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan menggunakan r-tabel sebesar 0,234 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil r-hitung lebih besar dari pada r- tabel. Jadi, instrumen dari setiap variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2.

Variabel	Hasil Uji Realibilitas	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,852	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,719	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,837	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas kuesioner menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena $\alpha > 0,50$ Jadi, secara keseluruhan hasil uji reliabilitas variabel dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipercaya.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.641	1.252		.005
1 KOMPENSASI	.516	.121	.500	.000
LINGKUNGAN KERJA	.542	.145	.436	.000
			.908	
			.285	
			.737	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.641 + 0.516 X1 + 0.542 X2 + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas adalah sebagaiberikut:

1. b_0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah 3.641, artinya apabila variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai samadengan 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) sama dengan 3.641
2. $0,516 X1$ = nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X1) adalah 0,516, berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. $0,542 X2$ = nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,542 berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari persamaan analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,542

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.641	1.252		2.908	.005
1 KOMPENSASI	.516	.121	.500	4.285	.000
LINGKUNGAN KERJA	.542	.145	.436	3.737	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, berikut uraian penjelasan hasil uji t (uji parsial), antara lain:

a. Kompensasi

Hasil uji t menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi sebesar 4,285 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, $4,285 > 2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

b. Lingkungan Kerja

Hasil uji t menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,737 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, $3,737 > 2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

Jadi, berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
n Regression	436.437	2	218.218	162,206	.000 ^b
Residual	87.446	65	1.345		
Total	523.882	67			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 102,206 dan nilai F-tabel sebesar 3,27. Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, $102,206 > 3,27$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$

$< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.913 ^a	.833	.828

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,913$ yang mendekati 1 artinya bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0.833 yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV Vensa Madani adalah sebesar 83,3%, sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan**1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel kompensasi di atas, Hasil uji t menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi sebesar 4,285 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, $4,285 > 2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

Arifin (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik.

Menurut Hasibuan (2011) orang mau bekerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut: *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan untuk dapat melanjutkan kehidupannya. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja. *The desire for power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang-orang untuk mau bekerja. *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020), gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Hakim dan Yahya (2014), mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Bila pada kepemimpinan adalah proses mempengaruhinya, maka pada gaya kepemimpinan ini adalah perilakunya

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020) yang meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dimana menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Lingkungan Kerja di atas, menunjukkan bahwa pada hasil Hasil uji t menyatakan bahwa nilai t- hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,737 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, $3,737$

$> 2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

Lingkungan kerja menurut Gomes (2009) dijelaskan sebagai proses kerja pada perusahaan yang dilakukan dengan metode tertentu. Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerjanya karena berhubungan dengan waktu dan cara menyelesaikan pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010). Kepuasan kerja akan

menimbulkan kinerja yang baik sehingga lingkungan kerja mengembangkan kepuasan kerja karyawan (Mardikaningsih, 2016)

Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami Puji Lestari (2020) Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar
2. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar
3. Variabel kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja CV Vensa Madani

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Fenny, Rostina, Nazmi, dan V. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, 1(1), 40–50.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. Diambil dari <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Heriswanto. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal AKRAB JUARA*, 6(11), 27–40.

- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah, . (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 1.
<https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i2.949>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta. CV.
- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Surabaya: Penerbit Qiara Media, CV.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Sahir, H. S., Sisca, Chandra, V., Wijaya, A., Masrul, ... Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Cetakan Pe). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta. CV.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 1.
<https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>.