

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Yusran Hidayat^{*1}, Edy Jumady², Dharnawaty Djaharuddin³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIEM BONGAYA

E-mail: ¹yusranyayat057@gmail.com, ²edy.jumady@stiem-bongaya.ac.id,

³dharnawaty.djaharuddin@stiem-bongaya.ac.id

Received: 10 Mei 2024

Revised: 10 Agustus 2024

Accepted: 31 Agustus 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan metode pengambilan sampel menggunakan slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership and work environment on employee performance through job satisfaction. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study was 56 employees at the Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan with the sample collection method using slovin. The data analysis method used is descriptive statistical analysis and path analysis.

The research results show that compensation directly has a significant effect on performance. The work environment directly has a significant effect on performance. Job satisfaction directly has a significant effect on performance. Indirectly, compensation has a significant effect on performance through job satisfaction. Indirectly, the work environment has a significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi instansi. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2014) untuk pencapaian kinerja yang maksimal biasanya akan tercipta jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (attitude) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai

dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2012), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang dan sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik yaitu : gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Menurut Hariandja (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam peningkatan kinerja antara lain: (a) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama pegawai, atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi besarnya gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Penelitian Widodo (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah di Kota Lubuklinggau. Hal ini bermakna jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai meningkat maka kinerja juga semakin meningkat.

Dengan keadilan pembayaran kompensasi pegawai akan merasa cukup dihargai sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai cenderung bekerja lebih baik (Jackson, Schuller, & Werner, 2011). Menurut Simamora (2006) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Penelitian Sari (2019) menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka, akan meningkatkan kinerja karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara di sisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa. Berbeda hasil Rianda dan Winarno (2022) menghasilkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja. Pegawai yang bekerja di dalam instansi umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Instansi harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan instansi (Rivai, 2009). Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Selanjutnya organisasi yang

tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggungjawab yang simpang siur, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya (Sarwoto, 2011).

Penelitian Irma dan Yusuf (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hasil berbeda Ayub dkk (2020) dalam penelitiannya “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dengan Mediasi Komunikasi Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

Putra (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta berdampak pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. Berbeda dengan Wulan (2019) Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di kantor regional PT Bima Palma Nugraha dimana letak dari kantor regional ini berada pada wilayah perkebunan kelapa sawit yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapati terbatas dan aksesnya pun terbilang tidak mudah.

Obyek dalam penelitian ini adalah ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memberikan layanan kepegawaian kepada setiap aparatur lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang diharapkan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan (trust) masyarakat dan legitimasi terhadap pemerintah dan mendorong perubahan paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

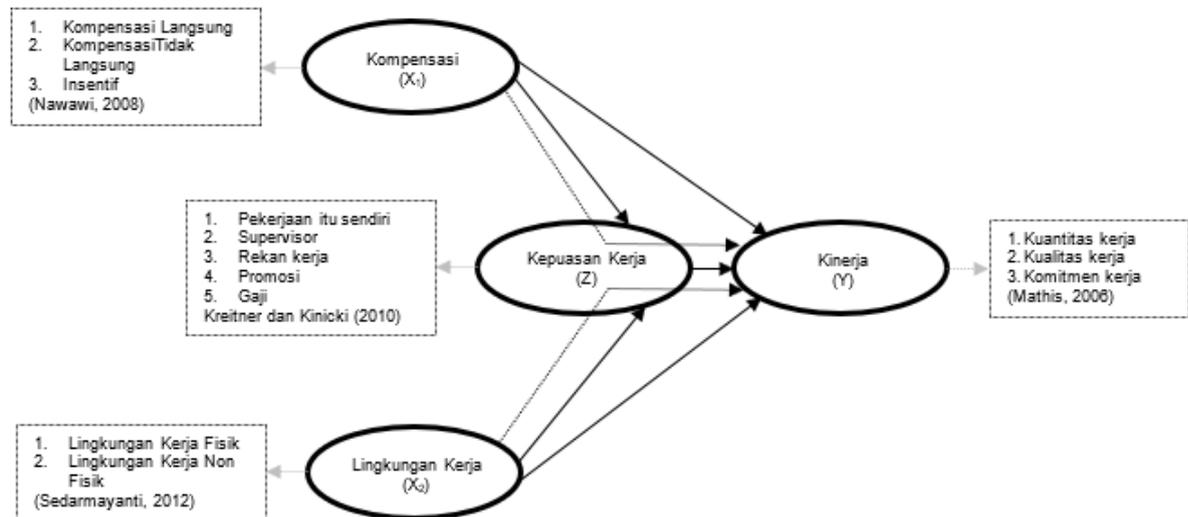
Berdasarkan data hasil pengamatan pendahuluan pada ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan permasalahan-permasalahan yang terjadi, untuk lebih jelasnya uraian permasalahan dapat dilihat sebagai berikut:

Minimnya ASN yang hadir tepat waktu dan seringnya pulang lebih awal dari jam pulang yang sudah ditentukan mengindikasikan rendahnya dan kepuasan kerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja. Beberapa ASN tidak berada ditempat pada waktu jam kerja dan lebih sering berada diwarung kopi sehingga menyelesaikan tugas tidak sesuai jadwal mengindikasikan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan gerah menyebabkan malasnya ASN berada di ruang kerja yang berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja. Kualitas kerja ASN belum sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan daya adaptasi terhadap perubahan-perubahan kebijakan yang masih lambat mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah untuk mempelajari aturan-aturan dan hanya mengandalkan naluri.

Sarana dan Prasarana penunjang kegiatan yang belum memadai serta belum bisa bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja mengindikasikan lingkungan kerja berupa fasilitas yang tidak memadai dan banyaknya faktor kepentingan pribadi pegawai yang menghambat kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering terjadinya keterlambatan pemberian kompensasi berupa insentif pegawai disebabkan keterlambatan pencairan anggaran dan masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan (*side job*) disaat jam kerja keterlambatan pemberian kompensasi menyebabkan penurunan kepuasan serta kompensasi dianggap belum memadai.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, didasarkan pada tinjauan kepustakaan dan kerangka konseptual yang telah dikembangkan di atas adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H₄ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H₅ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H₆ : Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H₇ : Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha mengkaji pengaruh langsung antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengkaji pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (melalui kepuasan kerja (moderating)).

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di Kantor Gubernur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Urip Sumoharjo No.269, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Untuk jangka waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2023 sampai dengan selesai bulan Desember

2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 127 orang pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 responden. Adapun penentuan pengambilan sampel memakai metode sampel acak bertingkat (stratified random sampling). Jumlah populasi pada ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat berdasarkan bagian mereka.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS dengan bantuan program SmartPLS. Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Penilaian *validitas konvergen* dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana jika nilai AVE yang didapat lebih besar dari 0,50, maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas konvergen (Hair et al, 2011). Nilai AVE yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Construct Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi	0,685
Lingkungan Kerja	0,818
Kepuasan Kerja	0,701
Kinerja	0,781

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa hasil AVE yang didapat nilainya di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas diskriminan jika mempunyai nilai tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding nilai kepada konstruk lain. Nilai *cross loading* dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Cross Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
X11	0,612	0,594	0,776	0,335
X12	0,537	0,663	0,820	0,512
X13	0,587	0,701	0,882	0,433
X21	0,682	0,681	0,496	0,922
X22	0,564	0,571	0,434	0,886
Y1	0,632	0,871	0,678	0,573
Y2	0,732	0,906	0,750	0,671

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Y3	0,802	0,873	0,664	0,598
Z1	0,780	0,768	0,778	0,566
Z2	0,915	0,734	0,607	0,597
Z3	0,857	0,630	0,467	0,635
Z4	0,886	0,739	0,568	0,553
Z5	0,734	0,510	0,447	0,556

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

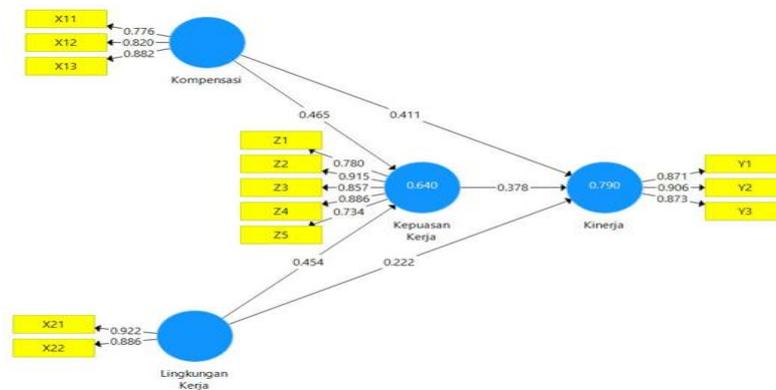
Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji reliabilitas

Nilai *loading factor* > 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid mengukur konstraknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* > 0.5 masih dapat diterima. Dengan demikian, nilai *loading factor* < 0.5 harus dikeluarkan dari model. Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

Nilai *loading factor* masing-masing indikator yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Loading Factors Model



Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 3. Loading Factors Model

	Kompensasi	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Kinerja
X11	0,776			
X12	0,820			
X13	0,882			
X21		0,922		
X22		0,886		
Z1			0,780	
Z2			0,915	
Z3			0,857	
Z4			0,886	

	Kompensasi	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Kinerja
Z5			0,734	
Y1				0,871
Y2				0,906
Y3				0,873

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa semua loading factor nilainya diatas 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau telah memenuhi kriteria reliabilitas indikator. Penelitian ini menggunakan loading 0.5 sampai dengan 0.6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar yaitu berkisar antara tiga sampai dengan tujuh indikator

Penilaian internal consistency reliability dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Composite Reliability (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan Cronbach's Alpha dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah construct reliability dibandingkan Composite Reliability (CR). Interpretasi Composite Reliability (CR) sama dengan Cronbach's Alpha. Nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan (Hair, 2008). Hasil *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Construct Reliability And Validity

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Kompensasi	0,768	0,867
Lingkungan Kerja	0,779	0,900
Kepuasan Kerja	0,892	0,921
Kinerja	0,859	0,914

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,80 maka dapat diterima. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,80, sehingga telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model dilakukan dengan mengestimasi koefisien jalur hubungan antar konstruk. Nilai positif mengindikasikan adanya pengaruh positif dan sebaliknya nilai negatif mengindikasikan adalah pengaruh negatif. Semakin besar nilai path coefficient, maka semakin besar pengaruh antar variabel tersebut.

1) Analisis Variabel Kompensasi

Tabel 5. Path Coefficients Variabel Kompensasi

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
X11 ← Kompensasi	0,776	12,119	0,000

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
X12 ← Kompensasi	0,820	15,041	0,000
X13 ← Kompensasi	0,882	26,871	0,000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa indikator kompensasi langsung ($X_{1.1}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,776 terhadap variabel kompensasi dengan nilai T-statistik sebesar 12,119 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator kompensasi tidak langsung ($X_{1.2}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,820 terhadap variabel kompensasi dengan nilai T-statistik sebesar 15,041 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator insentif ($X_{1.3}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,882 terhadap variabel kompensasi dengan nilai T-statistik sebesar 26,871 dan p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, indikator insentif ($X_{1.3}$) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kompensasi dibandingkan dengan indikator lainnya (kompensasi langsung ($X_{1.1}$) dan kompensasi tidak langsung ($X_{1.2}$)).

2) Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6. Path Coefficients Variabel Lingkungan Kerja

	Original Sample	T Statistics	P Values
X21 ← Lingkungan kerja	0,922	66,113	0,000
X22 ← Lingkungan kerja	0,886	22,133	0,000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,922 terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 66,113 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.2}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,886 terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 22,133 dan p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel lingkungan kerja dibandingkan dengan indikator lingkungan kerja non fisik ($X_{2.2}$).

3) Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 7. Path Coefficients Variabel Kepuasan Kerja

	Original Sample	T Statistics	P Values
Z1 ← Kepuasan kerja	0,780	12,536	0,000
Z2 ← Kepuasan kerja	0,915	43,212	0,000
Z3 ← Kepuasan kerja	0,857	19,032	0,000
Z4 ← Kepuasan kerja	0,886	26,031	0,000
Z5 ← Kepuasan kerja	0,734	7,932	0,000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 7 menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri (Z_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,780 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 12,536 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator supervisor (Z_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,915 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 43,212 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator rekan kerja (Z_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,857 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 19,032 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator promosi (Z_4) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,886 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 26,031 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator Loyal (Z_5) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,734 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 7,932 dan p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, indikator variasi supervisor (Z_2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan indikator lain (pekerjaan itu sendiri (Z_1), rekan kerja (Z_3), promosi (Z_4) dan gaji (Z_5)).

4) Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 8. Path Coefficients Variabel Kinerja

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Y1 ← Kinerja	0,871	19,390	0,000
Y2 ← Kinerja	0,906	40,957	0,000
Y3 ← Kinerja	0,873	23,006	0,000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja (Y_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,871 terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai T-statistik sebesar 19,390 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator kualitas kerja (Y_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,906 terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai T-statistik sebesar 40,957 dan p-values sebesar 0,000.

Indikator komitmen kerja (Y_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,873 terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai T-statistik sebesar 23,006 dan p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, indikator variasi kualitas kerja (Y_2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja pegawai dibandingkan dengan indikator lain (kuantitas kerja (Y_1) dan komitmen kerja (Y_3)).

Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Tabel 9. Direct Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompensasi → Kinerja	0,411	5,010	0,000
Lingkungan kerja → Kinerja	0,222	2,732	0,007
Kepuasan kerja → Kinerja	0,378	3,780	0,000
Kompensasi → Kepuasan kerja	0,465	5,430	0,000
Lingkungan kerja → Kepuasan kerja	0,454	4,990	0,000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Pada tabel 9 terlihat bahwa dalam membentuk kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan masing-masing secara langsung pengaruh positif.

Besarnya pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,411 dengan nilai T-statistik sebesar 5,010 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,222 dengan nilai T-statistik sebesar 2,732 dan p-values sebesar 0,007. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,378 dengan nilai T-statistik sebesar 3,780 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 0,465 dengan nilai T-statistik sebesar 5,430 dan p-values sebesar 0,000 Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 0,454 dengan nilai T-statistik sebesar 4,990 dan p-values sebesar 0,000 Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Tabel 10. Indirect Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,176	3,094	0,002
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,172	3,231	0,001

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 10 menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,176 dengan nilai T-statistik sebesar 3,094 dan p-values sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,172 dengan nilai T-statistik sebesar 3,231 dan p-values sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Total (Total Effects)

Tabel 11. Total Effects

	Original Sample
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,587
Lingkungan kerja → Lingkungan kerja → Kinerja	0,394

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 11 menunjukkan besarnya pengaruh total kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,587 atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen : $(X_1 \rightarrow Y) + (X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,411 + 0,176 = 0,420$.

Besarnya pengaruh total lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,539 atau dapat dihitung : $(X_2 \rightarrow Y) + (X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,222 + 0,172 = 0,394$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilainya berarti semakin besar pengaruhnya. Oleh karena jumlah indikator setiap konstruk yang beragam jumlahnya, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai pada adjusted R-square. Nilai adjusted R-square diperoleh dengan perhitungan algoritma SmartPLS dan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,640	0,626
Kinerja Pegawai	0,790	0,778

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 12 menunjukkan bahwa pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dalam membentuk kepuasan kerja adalah sebesar 0,640 atau 64,0%. Sisanya sebesar 36,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh dari kompensasi, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,790 atau 79,9%. Sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji secara statistik dengan menggunakan metode bootstrap pada SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien path atau inner model yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus lebih besar dari nilai t-table pengujian satu arah (>1.67) dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai p-values harus di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Hasil tersebut terangkum dalam Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-statistics ($>1,67$)	Sig. $< 0,05$	Hasil
H ₁	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	0,411	5,010	0,000	Diterima
H ₂	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	0,222	2,732	0,007	Diterima
H ₃	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	0,378	3,780	0,000	Diterima
H ₄	Kompensasi berpengaruh positif dan	0,465	5,430	0,000	Diterima

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-statistics (>1,67)	Sig. < 0,05	Hasil
	signifikan terhadap kepuasan kerja.				
H ₅	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,454	4,990	0,000	Diterima
H ₆	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,176	3,094	0,002	Diterima
H ₇	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,172	3,231	0,001	Diterima

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 13 berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,411 dengan nilai t-hitung sebesar 5,010 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,222 dengan nilai t-hitung sebesar 2,732 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,378 dengan nilai t-hitung sebesar 3,780 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini diterima
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,465 dengan nilai t-hitung sebesar 5,430 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis keempat (H₄) dalam penelitian ini diterima
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,454 dengan nilai t-hitung sebesar 4,990 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis kelima (H₅) dalam penelitian ini diterima
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,176 dengan nilai t-hitung sebesar 3,094 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,002 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis keenam (H₆) dalam penelitian ini diterima
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,172 dengan nilai t-hitung sebesar 3,231 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,001 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis tujuh (H₇) dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi langsung (X_{1.1}) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,776 terhadap variabel kompensasi dengan nilai T-statistik sebesar 12,119 dan p-values sebesar 0,000. Indikator kompensasi tidak langsung (X_{1.2}) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,820 terhadap variabel

kompensasi dengan nilai T-statistik sebesar 15,041 dan p-values sebesar 0,000. Indikator insentif ($X_{1.3}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,882 terhadap variabel kompensasi dengan nilai T-statistik sebesar 26,871 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator insentif ($X_{1.3}$) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kompensasi dibandingkan dengan indikator lainnya (kompensasi langsung ($X_{1.1}$) dan kompensasi tidak langsung ($X_{1.2}$)).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,411 dengan nilai t-hitung sebesar 5,010 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima. Jika variabel kompensasi ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari (2019) menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka, akan meningkatkan kinerja karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara di sisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa. Berbeda hasil Rianda dan Winarno (2022) menghasilkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,922 terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 66,113 dan p-values sebesar 0,000. Indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.2}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,886 terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 22,133 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel lingkungan kerja dibandingkan dengan indikator lingkungan kerja non fisik ($X_{2.2}$).

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,222 dengan nilai t-hitung sebesar 2,732 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima. Jika variabel lingkungan kerja makin baik atau ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Hasil ini sejalan dengan Putra (2020) bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta berdampak pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. Berbeda dengan Wulan (2019) Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di kantor regional PT Bima Palma Nugraha dimana letak dari kantor regional ini berada pada wilayah perkebunan kelapa sawit yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapati terbatas dan aksesnya pun terbilang tidak mudah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan indikator pekerjaan itu sendiri (Z_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,780 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 12,536 dan p-values sebesar 0,000. Indikator supervisor (Z_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,915 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 43,212 dan p-values sebesar 0,000. Indikator supervisor (Z_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,857 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 19,032 dan p-values sebesar 0,000. Indikator promosi (Z_4) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,886 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 26,031 dan p-values sebesar 0,000. Indikator Loyal (Z_5) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,734 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 7,932 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator variasi supervisor (Z_2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan indikator lain (pekerjaan itu sendiri (Z_1), rekan kerja (Z_3), promosi (Z_4) dan gaji (Z_5)).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,378 dengan nilai t-hitung sebesar 3,780 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima. Jika variabel kepuasan kerja makin tinggi atau ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2018), Budi dan Lina (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. yang membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, atasan, gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,465 dengan nilai t-hitung sebesar 5,430 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima. Jika variabel kompensasi ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Hasil penelitian sejalan Supatmi, dkk (2020) kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. Kedua unsur ini akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Fakta-fakta empiris yang diperoleh dari data penelitian terungkap bahwa pada aspek kompensasi finansial masih dipandang kurang pada besaran uang lembur dan insentif. Sehingga pada kinerja karyawan yang menyangkut kesediaan karyawan untuk melakukan kerja lembur menjadi enggan. Sedangkan pada besaran gaji serta program perlindungan berbentuk asuransi telah direspon baik oleh sebagian besar karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,454 dengan nilai t-hitung sebesar 4,990 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima. Jika variabel lingkungan kerja makin baik atau ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan Irma dan Yusuf (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hasil berbeda Ayub dkk (2020) dalam penelitiannya “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dengan Mediasi Komunikasi Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,176 dengan nilai t-hitung sebesar 3,094 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,002 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima

Hasil ini sejalan penelitian Supatmi, dkk (2018) kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. Kedua unsur ini akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Noe, dkk. (2010) juga menyatakan bahwa salah satu faktor besar penyebab ketidakpuasan adalah gaji dan keuntungan. Bagi banyak karyawan, pekerjaan adalah sumber utama dari pendapatan dan keamanan finansial. Gaji juga dilihat sebagai indikator dari status dalam organisasi sebagaimana dalam masyarakat. Robbins (2008) juga menyatakan bahwa ganjaran yang setimpal akan mendorong kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,172 dengan nilai t-hitung sebesar 3,231 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis tujuh (H_7) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Prakoso, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis tujuh (H_7) dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2008, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Eny, Rahmani. 2003. Perubahan Budaya Organisasi Suatu Alternatif Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 2.
- Fahmi, Irham (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fazarwati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. (2003). *Organisasi Dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawatindo Road Construction. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman (2005) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan*

Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, September 2005: 171-188

Robbins, Stephen P. (2008) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Tim Indeks. Jakarta : PT Indeks

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta. Erlangga.