

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI****Sari Julita<sup>1)</sup>, Indra Prasetyo<sup>2)</sup>, Woro Utari<sup>3)</sup>**Universitas Wijaya Putra Surabaya<sup>1,2,3)</sup>E-mail: sarijulita2020@gmail.com<sup>1)</sup>**Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 37 karyawan dengan teknik total sampling. Pengumpulan data melalui kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistics versi 25. Teknik analisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai dapat dikategorikan dengan cukup baik. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

**THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN THE REGENCY OF THE DPRD REGENCY OF MERANTI ISLANDS**

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine and describe the work environment, compensation, job satisfaction and employee performance in the Secretariat Office of the DPRD Meranti Islands District Court, Law and Aspiration Data Processing and to determine and analyze the influence between work environment and compensation on employee performance through satisfaction. work. The population and sample used in the study were 37 employees with a total sampling technique. Data collection through questionnaires. Data processing in this study using SPSS Statistics version 25. The analysis technique uses path analysis. The results showed that the work environment, compensation, job satisfaction and employee performance could be categorized quite well. Work environment and compensation have a significant effect on job satisfaction. Work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance while compensation has no significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction, while compensation has no significant effect on employee performance through job satisfaction*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.*

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi yang memiliki pegawai yang baik tidak menjamin bahwa pegawai akan selalu tampil bagus dalam pekerjaan. Meskipun pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Tulenan, 2015). Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal diantaranya adalah kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian utama organisasi, karena terkadang di tempat kerja pegawai dapat merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan semua potensi yang dimilikinya, yang secara otomatis membuat tidak mampu untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan. Ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri (Bawoleh, dkk., 2015).

Dessler (2017) menjelaskan kinerja pegawai merupakan kinerja pegawai yang sebenarnya dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diharapkan. Kemudian pendapat Robbins dan Timothy (2017) mengenai kinerja dapat merupakan hasil dari seorang individu atau dapat merupakan hasil kerja kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada periode waktu tertentu, yang dikaitkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Semakin tinggi penilaian pada pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan pekerjaan tersebut (Laan, dkk., 2016). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana ada atau tidaknya titik temu antara nilai remunerasi karyawan dengan tingkat nilai remunerasi yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2013). Handoko (2015) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh status sosial yang dicapai melalui pekerjaan dan pengalaman di lingkungan kerja (Adeoye dan Fields, 2014). Berdasarkan dari hasil penelitian Kusumastuti, dkk., (2019), Hutarabat (2019), Muslimin (2019), Alwan dan Djastuti (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Setiap organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di organisasi tersebut. Menurut Suwatno dan Priansa (2016) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan semua pekerja. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Begitu juga yang disampaikan oleh Nitisemito (2015) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2017) merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja adalah tempat di mana para pekerja melakukan aktivitasnya dan segala sesuatu yang dapat membantu dalam bekerja (Simamora, 2015).

Begitu pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, maka sudah seharusnya organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Hal tersebut seperti halnya dikemukakan oleh Sumarni dan Soeprihanto (2013), dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya sehari-hari. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yang mengindikasikan terjadinya *research gap* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, seperti pada penelitian Kusumastuti, dkk., (2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan begitu juga terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Hutarabat (2019) juga menyebutkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Agustiyanto (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Handoko (2015) menjelaskan Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang, barang yang langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Jika pegawai tidak diberi kompensasi sesuai dengan

pekerjaan yang telah dikerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring berjalannya waktu membuat pegawai mengeluh saat melakukan pekerjaannya (Muguongo, dkk., 2015). Penghargaan dan manfaat yang tepat juga merupakan jenis program kompensasi yang penting bagi pegawai (Yamoah, 2014).

Banyak organisasi mengabaikan pemberian kompensasi dan menganggap bahwa kompensasi tidak lebih dari biaya yang harus diminimalkan (Sopiah, 2016). Suatu organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja pegawai yang akan meningkatkan kinerja (Retnoningsih, dkk., 2016). Hasil penelitian Muslimin (2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima dipengaruhi positif signifikan oleh kompensasi. Selanjutnya penelitian Alwan dan Djastuti (2018) menyebutkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai, pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai, pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui data-data yang dikumpulkan di lapangan, sehingga dapat dikatakan berjenis *explanatory research*, di mana bertujuan untuk menjelaskan variabel yang harus diteliti dan pengaruhnya dari satu variabel terhadap variabel lain (Sugiyono (2018). Penelitian ini di sampaikan dengan angka sehingga berpendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2017).

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi sebanyak 38 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang yang merupakan

pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi yang dikurangi dengan peneliti. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah total sampling. Total sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Margono, 2017).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Teknik Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode dengan menyerahkan sejumlah angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dipilih berkaitan dengan masalah penelitian. Disebutkan sebagai *force choice and multiplechoice item* (memberi kesempatan kepada responden untuk memilih alternatif jawaban yang tersedia).

#### 2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi dipergunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipakai untuk mengukur akurasi penelitian (Arikunto, 2017).

#### 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Arikunto, 2017).

#### 3. *Path Analisis*

Dalam menganalisis data yang diperoleh, dilakukan dengan *path analysis* yang menetapkan variabel antara di tengah variabel eksogen dan endogen. Metode tersebut digunakan karena sebagai pengembangan teori dari regresi berganda. Ada dua prinsip dasar dalam persamaan *path analysis* yang persamaannya dapat dituliskan di bawah ini:

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_z \varepsilon$$

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yz}Z + \rho_y \varepsilon$$

Dimana:

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Kompensasi

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

$\rho$  = Koefisien korelasi

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil sebaran kuesioner yang dijawab oleh responden dapat diketahui rata-rata jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2.65, nilai ini masuk dalam kategori cukup baik. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kondisi yang baik. Rata-rata jawaban responden pada variabel kompensasi adalah sebesar 2.79, nilai ini masuk dalam kategori cukup baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kondisi yang baik. Rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan adalah sebesar 2.75, nilai ini masuk dalam kategori cukup baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kondisi yang baik. Rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja adalah sebesar 2.86, nilai ini masuk dalam kategori cukup baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kondisi yang baik.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Jalur I)

Analisis yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti bisa dilihat dari analisis yang dilakukan di bawah ini:

**Tabel 1.**  
**Model Summary Jalur I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.608 <sup>a</sup>	0.370	0.333	0.37523

Sumber : Analisis Data, 2021 (diolah)

Hasil di atas didapatkan nilai *R Square* adalah 0,370 yang apabila diprosesentasikan menjadi 37%. Jadi, variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 37% dan sisanya sebesar 0,630 atau sama dengan 63% yang berasal dari variabel selain lingkungan dan kompensasi. Kemudian analisis yang berkaitan untuk dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti sebagaimana tabel di bawah ini:

**Tabel 2.**  
**Coefficients Jalur I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.536	.499		1.075	.290
_ Lingkungan	.352	.154	.331	2.290	.028

Kompensasi	.458	.160	.412	2.854	.007
------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Analisis Data, 2021 (diolah)

Hasil di atas didapatkan persamaan dari model koefisien jalur I pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti didapatkan model persamaan regresi di bawah ini:

$$Z = 0,331 X_1 + 0,412 X_2 + 0,630$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui pembuktian dari kebenaran hipotesis yang diajukan sebagai berikut

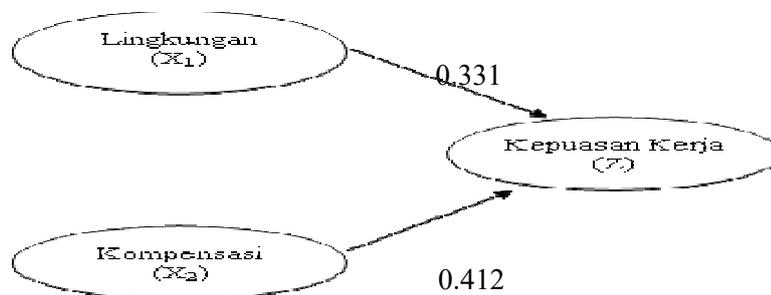
a. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai *Beta* yang sudah distandarkan adalah 0,331 dengan nilai *t* adalah 2,290 yang memiliki signifikansi 0,028 (kurang dari 0,05) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Dengan demikian jika terdapat peningkatan pada lingkungan kerja pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dengan signifikan. Kebalikannya jika terdapat penurunan pada lingkungan kerja pegawai maka kepuasan kerja dapat menurun signifikan, di mana besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 33,1%.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *Beta* yang sudah distandarkan adalah 0,412 dengan nilai *t* adalah 2,854 yang memiliki signifikansi 0,007, (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Dengan demikian jika terdapat peningkatan pada kompensasi pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dengan signifikan. Kebalikannya jika terdapat penurunan pada kompensasi pegawai maka kepuasan kerja dapat menurun signifikan, di mana besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 41,2%.

c. Model Hubungan Kausal Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja



**Gambar 1. Hubungan Kausal Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

## 2. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Jalur II)

Besarnya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja dapat diketahui melalui model structural Jalur Kedua sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Model Summary Jalur II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.782 <sup>a</sup>	0.612	0.577	0.37137

Sumber : Analisis Data, 2021 (diolah)

Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,612 atau sama dengan 61,2%. Jadi, variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan sebesar 61,2% dan sisanya sebesar 0,388 atau sama dengan 38,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh individual setiap variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Coefficients Jalur II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.538	.502		1.072	.292
Lingkungan	.476	.164	.359	2.909	.006
Kompensasi	.234	.177	.170	1.324	.195
Kepuasan	.541	.170	.436	3.189	.003

Sumber : Analisis Data, 2021 (diolah)

Hasil di atas didapatkan persamaan dari model koefisien jalur II pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) dan kepuasan ( $Z$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti didapatkan bentuk persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Z = 0,359 X_1 + 0,170 X_2 + 0,436 X_3 + 0,388$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui pembuktian dari kebenaran hipotesis yang diajukan sebagai berikut

### a. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai Beta yang sudah distandarkan adalah 0,359 dengan nilai t adalah 2,909 yang memiliki signifikansi 0,006, (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Dengan demikian jika terdapat peningkatan pada lingkungan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan signifikan. Kebalikannya jika terdapat penurunan pada lingkungan kerja pegawai maka kinerja

pegawai dapat menurun signifikan, di mana besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 35,9%.

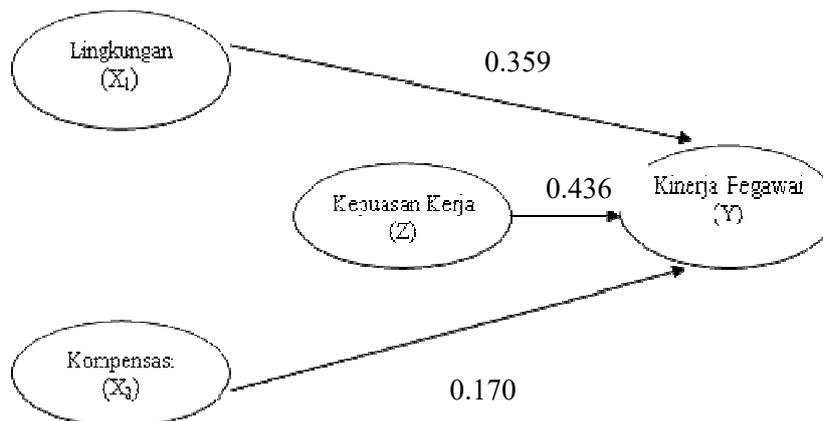
b. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja

Nilai Beta yang sudah distandarkan adalah 0,170 dengan nilai t adalah 1,324 yang memiliki signifikansi 0,195, (lebih besar dari 0,05) artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Dengan demikian jika terdapat peningkatan pada kompensasi pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi akan tetapi peningkatannya tidak signifikan. Kebalikannya jika terdapat penurunan pada kompensasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah akan tetapi penurunannya tidak signifikan dengan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 17%.

c. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Nilai Beta yang sudah distandarkan adalah 0,436 dengan nilai t adalah 3,189 yang memiliki signifikansi 0,003, (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Dengan demikian jika terdapat peningkatan pada kepuasan pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan signifikan. Kebalikannya jika terdapat penurunan pada kepuasan pegawai maka kinerja pegawai dapat menurun signifikan, dimana besarnya kontribusi variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 43,6%.

d. Model Hubungan Kausal Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



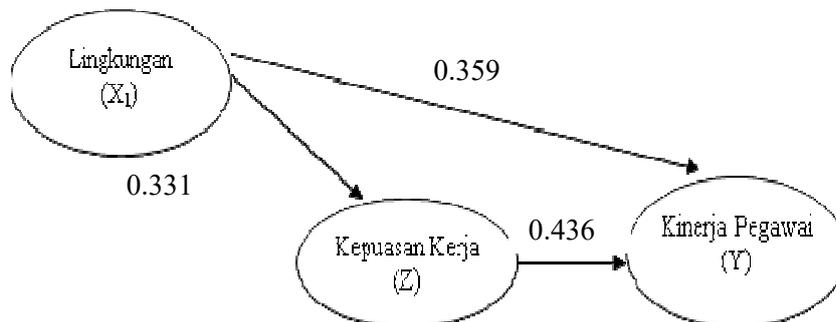
**Gambar 2. Hubungan Kausal Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

3. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel-tabel di atas diketahui nilai *Standardized Coefficient* (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,359, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar  $0,331 \times 0,436 = 0,144316$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar  $0,359 + 0,144316 = 0,503$ . Hal ini berarti pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 50,3% .

Berdasarkan perhitungan tersebut, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 50,3%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Z), dan pada jalur kedua kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), pada jalur kedua lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), karena pada jalur pertama lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan juga pada jalur kedua lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. melalui kepuasan kerja.



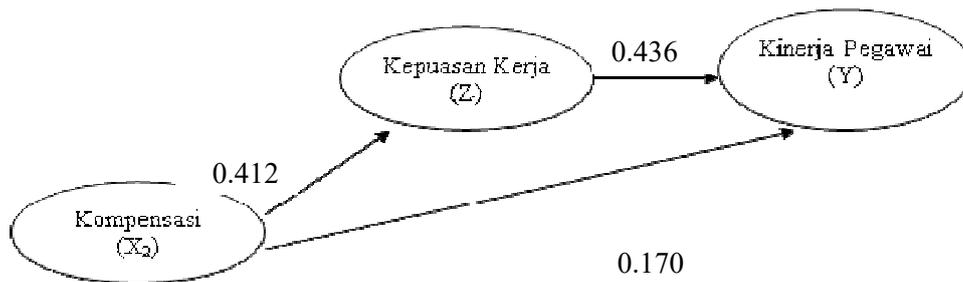
**Gambar 3. Hubungan Kausal Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel-tabel di atas diketahui nilai *Standardized Coefficient* (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,170, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar  $0,412 \times 0,436 = 0,179632$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar  $0,170 + 0,179632 = 0,350$ . Hal ini berarti pengaruh total kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 35% .

Berdasarkan perhitungan tersebut, pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 35%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Z), pada jalur kedua, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), pada jalur kedua kompensasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Y), karena pada jalur kedua, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Pertama, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan pada jalur kedua, kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena ada merupakan salah satu jalur yang tidak berpengaruh signifikan.



**Gambar 4. Hubungan Kausal Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan *path analysis* mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Maka penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dapat dikategorikan dengan cukup baik dengan nilai rata-rata antara 2,61 – 3,40.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi dengan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi dengan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi dengan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.
5. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi dengan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 5%.

6. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi dengan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.
7. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi karena semua jalur berpengaruh signifikan.
8. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Persidangan, Hukum dan Pengolah Data Aspirasi karena pada jalur kedua tidak berpengaruh signifikan.

#### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu meningkatkan lingkungan kerja yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Peningkatan lingkungan dapat dilakukan dengan meningkatkan kerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai.
2. Kepuasan kerja pegawai juga perlu untuk ditingkatkan karena kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dan juga sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menjalin hubungan yang rukun dan menyenangkan dengan sesama rekan kerja selain itu gaji yang diterima pegawai perlu adanya penyesuaian dengan beban pekerjaan pegawai.
3. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti akan tetapi arah pengaruhnya masih positif, jadi kompensasi juga perlu untuk ditingkatkan meskipun peningkatannya tidak signifikan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan berdasarkan pekerjaan pegawai dan pemberian insentif dapat mengacu pada kinerja pegawai yang melebihi standar yang ditentukan

**E. DAFTAR PUSTAKA**

- Adeoye, A.O. dan Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal Social Science*, Vol. 41, No. 3, pp. 345-352.
- Agustiyanto Kartono, Tety Asnawi, Susilawati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4 (1), 142-155
- Alwan Habib Ibnu, Indi Djastut. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa) *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 7 , No. 4, Hal 1-9
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bawoleh, Vergina Sheren, Sifrid S. Pangemanan, Maria V. J. Tielung. (2015). The Effect of Motivation and Compensation toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)* Vol. 3 No.3 Sept. hal 472-481.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat Lince Marcellina, Marudut Sianturi dan Nikous Soter Sihombing. (2017). Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 17. No 1 .
- Kusumastuti Ita, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria, Dwi Wicaksono. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1.
- Laan, R., Zain, M. Y., Muis, M., & Taba, M. I. (2016). *The Effect of Compesation and Employee Development on the Job Satisfaction and Employee Performance*. *International Journal of Research In Social Sciences*, 6 (5), 23–33.
- Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta..
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mugungo, M.M., Muguna, A.T., dan Muriithi, D.K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Science PG*, Vol. 3, No. 6, pp. 47-59.

- Muslimin, Ichwanul. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education* Vol. 6. No. 2.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia.
- Retnoningsih, Teguh, Sunuharjo, Bambang Swasto dan Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat,
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sopiah dan Sangadji, E. (2016). *Salesmanship (Kepenjualan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Soeprihanto, John. (2014). *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi. Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Jakarta: Kencana,
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tulenan, Samuel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (3) hal.672-682.
- Yamoah, Emmanuel Erastus. (2014). Monitoring Employee Performance At The Workplace, Developing Country Studies, *Singapore Journal Of Business Economics And Management Studies*. Vol 4, No 14