JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Effect Of Compensation And Work Environment On Job Satisfaction Among Employees At The Luas Subdistrict Office, Kaur Regency

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur

Asty Eka Fitriani [1]; Sulisti Afriani [2]; Bahman Effendi [3]
[1,2,3] *Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: [1] astiekafitriani142@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [03 Juli 2026]
Revised [01 November 2026]
Accepted [04 November 2026]

KEYWORDS
Compensation, Work Environment, Employee Job Satisfaction.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Luas, Kabupaten Kaur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Kantor Kecamatan Luas, dengan total sampel 32 responden yang dipilih melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis melalui regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,048. Demikian pula, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,045. Lebih lanjut, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi 0,035. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,129 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja menyumbang 12,9% dari variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 87,1% disebabkan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Luas, Kabupaten Kaur.

ABSTRACT
This study aims to examine the effects of compensation and the work environment on employee job satisfaction at the Luas Subdistrict Office in Kaur Regency. This study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of all employees at the Luas Subdistrict Office, with a total sample of 32 respondents selected using a census technique. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 20. The results showed that compensation had a positive and statistically significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of 0.048. Similarly, the work environment was found to have a positive and statistically significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of 0.045. Furthermore, compensation and the work environment together had a significant effect on employee job satisfaction, as evidenced by a significance value of 0.035. The coefficient of determination (R^2) of 0.129 indicates that compensation and the work environment account for 12.9% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 87.1% is attributed to other factors beyond the scope of this study. Based on these findings, it can be concluded that both compensation and the work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Luas Subdistrict Office, Kaur Regency.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan. Tingkat kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan motivasi, produktivitas, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja lebih optimal dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, hingga tingkat perputaran pegawai yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam, namun dua di antaranya yang paling dominan adalah pemulihan dan lingkungan kerja. Kompensasi, yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya, merupakan motivator utama bagi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Sementara itu, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana yang kondusif, aman, dan nyaman sehingga pegawai dapat merasa betah dan termotivasi Dalam upaya mempertahankan kualitas sumber daya manusia, Kantor Kecamatan Luas

Kabupaten Kaur perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pegawainya serta lingkungan kerja yang disediakan mampu mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi manajemen Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Meningkatnya kompetisi di bidang jasa pengiriman ini menuntut tiap perusahaan wajib mampu mengembangakan serta memberdayakan sumber energi yang dipunyai. Salah satu umpan balik yang wajib didapatkan oleh pegawai merupakan pemberian kompensasi, supaya pegawai bisa bekerja dengan optimal. Pemberian kompensasi pada pegawai akan meningkatkan pada kinerja (Suseno et al., 2014). Pemberian kompensasi yang cocok dengan tipe pekerjaan, menciptakan pegawai terdorong dalam menaikkan kinerjanya karena salah satu sebab utama seseorang buat bekerja lebih buat penuhi kebutuhan hidupnya (Afrida et al., 2014).

Kompensasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja pegawai (Suherman, 2021). Aspek pemberian kompensasi bagaikan salah satu motif untuk pegawai dalam berusaha. Kompensasi yang diberikan untuk pegawai sebagai kewajiban perusahaan memenuhi tepat waktu, adil serta bersumber pada hasil kerja (Firmandari, 2014). Hingga dari itu, kompensasi tidak cuma mempengaruhi buat kelangsungan hidup suatu perusahaan, akan tetapi kompensasi dapat memberikan sebuah motivasi atau tujuan bagi pegawai untuk ikut serta dalam meningkatkan kemampuan individu masing-masing (Ardiana et al., 2018).

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu (Suaedah, 2020). Menurut Purnawati et al., (2020) bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka. Menurut Samudra et al., (2014) “kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi, baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non finansial) kepada pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan bagi perusahaan”.

Menurut Suseno et al., (2014) “kompensasi merupakan segala sesuatu pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka kepada perusahaan”. Menurut Leonardo & Andreani, (2015) menjelaskan bahwa “kompensasi dalam hal ini dikelompokkan dalam dua diantaranya yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahan terhadap pegawainya dalam bentuk upah atau bonus (Sutrisno, 2016). Menurut Leonardo & Andreani, (2015) Indikator untuk mengukur kompensasi finansial diantaranya gaji merupakan pembayaran imbalan pada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Tunjangan merupakan Wandi, D., et.al. (2022). Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling pegawai dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018). Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Wiguna et al., (2016) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai akhirnya akan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pendapat Mangkunegara (2016) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai”.

Menurut Suseno et al., (2014) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi”. Menurut Afrida et al., (2014) bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasiMenurut Firmandari, (2014) bahwa "Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang pegawai dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan". sehingga dengan adanya kompensasi pegawai akan meningkatkan kerjanya.

Dalam hal menciptakan hubungan kerjasama yang baik dalam peningkatan kinerja perusahan harus ada pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai dan juga kemampuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu output pekerjaan yang akan sama dengan fungsi yang bebankan oleh masing-masing pegawai atau unit-unit kerja dalam masa tertentu (Kahpi et al., 2017). Menurut Leonardo & Andreani (2015) indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab. Menurut Suseno et al., (2014)" Kompensasi dan kinerja pegawai merupakan dua faktor yang berkaitan karena pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun perusahaan dimana dia bekerja".

Fenomena yang mendasari latar belakang adalah bahwa pemberian kompensasi yang tidak adil atau tidak sesuai dengan harapan pegawai dapat menurunkan kinerja mereka, karena kompensasi merupakan faktor utama dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Di sisi lain, kualitas lingkungan kerja yang buruk juga berpotensi mengurangi kenyamanan dan rasa aman pegawai, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan komitmen. pentingnya menggabungkan kompensasi finansial dan non finansial sebagai strategi motivasi pegawai. Perusahaan yang mampu menyeimbangkan kedua bentuk kompensasi ini cenderung memiliki pegawai yang lebih puas, berprestasi, dan bertahan lebih lama. Namun, masih banyak perusahaan yang belum optimal dalam menerapkan hal ini, sehingga menimbulkan kebutuhan penelitian untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara lebih mendalam.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi sering juga disebut dengan imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Menurut Triton (2010), imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Sementara pengertian kompensasi menurut Handoko (2010), segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Flippo (dalam Suwatno, 2011) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada pegawai-pegawai karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi. Menurut Mondy (2010) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Iswanto (2011) kompensasi adalah kegiatan hubungan tukar menukarkan tenaga dengan penghargaan yang disediakan oleh organisasi. Menurut Notoatmojo dalam Nova (2012:3) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminanan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019).

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaanya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

a. Jika r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
b. Jika r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut (Darwin et al., 2021) bahwa data dapat dikatakan reliabel bila memberikan hasil yang tatap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing- masing variabel berhubungan positif atau negatif (Sugiyono, 2018). Analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a+b1X1+b2X2$$

Keterangan:
Y= variabel dependen
a = konstanta
b_1 = koefisien regresi variabel X_1
b_2 = koefisien regresi variabel X_2
X_1 = Kompensasi
X_1 = Lingkungan Kerja
Y = Kepuasan Kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefesien determinan (R2) antara 0 sampai 1 (satu). Jika koefesien determinan 0 (nol) berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefesien determinan semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, karena variabel independen lebih dari 2 (dua), maka koefesien determinan yang digunakan adalah Adjusted R Squere. Dari determinan (R2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:192), uji validitas dilakukan pada setiap butir soal/pertanyaan di Uji Validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana df-n-2 dengan sig 5%. Jika r hitung > r tabel maka instrument soal dikatakan valid. Jumlah responden sebanyak 32, nilai r tabel dapat diperoleh melalui product momen pearson berbantu SPSS 21 dengan df (degree of freedom) = n-2, jadi df = 32-2 = 30, maka r tabel = 0,361. Dibawah ini tabel kesimpulan dari hasil perhitungan hasil Uji Validitas instrumen penelitian.

Kompensasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas atas Kompensasi

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
	Tingkat Biaya Hidup			
1	Kompensasi (gaji, tunjangan, dan insentif) yang saya terima di Kantor Camat ini sudah sebanding dengan tingkat biaya hidup di daerah saya.	0,81	0,361	Valid
2	Kenaikan biaya hidup setiap tahun seharusnya diikuti dengan penyesuaian kompensasi bagi pegawai di Kantor Camat.	0,503	0,361	Valid
3	Pendapatan saya dari bekerja di Kantor Camat cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga saya tanpa harus berutang.	0,363	0,361	Valid
Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan yang lain				
4	Jika dibandingkan dengan kantor/instansi pemerintah lain yang sejenis, kompensasi di Kantor Camat ini sudah cukup kompetitif.	0,555	0,361	Valid
5	Saya merasa bisa memperoleh kompensasi yang lebih baik jika bekerja di kantor/instansi lain dengan jenis pekerjaan yang sama.	0,709	0,361	Valid
6	Pimpinan Kantor Camat mempertimbangkan standar kompensasi di instansi lain ketika mengusulkan kebijakan pemberian tunjangan atau insentif.	0,470	0,361	Valid
Tingkat Kemampuan Instansi				
7	Besaran kompensasi yang saya terima sudah disesuaikan dengan kemampuan keuangan pemerintah daerah dan Kantor Camat.	0,656	0,361	Valid
8	Keterbatasan kemampuan anggaran pemerintah daerah dapat saya pahami sebagai salah satu alasan keterbatasan kenaikan kompensasi.	0,729	0,361	Valid

9	Menurut saya, dengan pengelolaan anggaran yang baik, Kantor Camat sebenarnya masih dapat meningkatkan kompensasi bagi pegawai.	0,538	0,361	Valid
Jenis Pekerjaan dan Besar Kecil Tanggung Jawab				
10	Semakin besar tanggung jawab jabatan saya di Kantor Camat, semakin besar pula kompensasi yang seharusnya saya terima.	0,538	0,361	Valid
11	Kompensasi yang saya terima sebanding dengan tingkat kesulitan pekerjaan saya di Kantor Camat.	0,406	0,361	Valid
12	Perbedaan kompensasi antarpegawai di Kantor Camat sudah mencerminkan perbedaan jenis pekerjaan, beban kerja, dan tanggung jawab.	0,758	0,361	Valid
Peraturan Perundang-undangan yang berlaku				
13	Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan tentang penggajian dan tunjangan pegawai.	0,706	0,361	Valid
14	Hak-hak saya terkait lembur, cuti, dan tunjangan di Kantor Camat telah diatur dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	0,890	0,361	Valid
15	Saya merasa sistem kompensasi di Kantor Camat telah mengacu pada peraturan perundang-undangan sehingga melindungi hak saya sebagai pegawai.	0,750	0,361	Valid

Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas atas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	R_{hitumg}	R_{tabel}	Keterangan
	Penerangan			
1	Penerangan di ruang kerja saya di Kantor Camat sudah cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja.	0,817	0,361	Valid
2	Posisi dan arah datangnya cahaya (alami maupun lampu) di Kantor Camat tidak mengganggu pandangan saya saat bekerja.	0,503	0,361	Valid
Suhu Udara				
3	Suhu udara di ruang kerja Kantor Camat terasa nyaman sehingga saya dapat bekerja dengan tenang.	0,363	0,361	Valid
4	Ventilasi dan/atau penggunaan pendingin/kipas di Kantor Camat sudah memadai untuk menjaga kesejukan ruangan.	0,555	0,361	Valid

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Tingkat Kebisingan				
5	Tingkat kebisingan di lingkungan Kantor Camat tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	0,709	0,361	Valid
6	Suara dari luar ruangan (jalan, tamu, atau aktivitas lain) masih dalam batas wajar dan tidak terlalu mengganggu pekerjaan.	0,470	0,361	Valid
Penggunaan Warna				
7	Penggunaan warna dinding dan perabot di Kantor Camat memberikan suasana kerja yang nyaman.	0,656	0,361	Valid
8	Kombinasi warna di ruang kerja saya membantu menciptakan suasana yang tenang dan tidak membuat cepat lelah.	0,729	0,361	Valid
Ruang gerak yang di perlukan				
9	Ruang kerja saya di Kantor Camat memiliki ruang gerak yang cukup untuk beraktivitas tanpa merasa sempit.	0,538	0361	Valid
10	Penataan meja, kursi, dan peralatan kerja di Kantor Camat sudah tertata rapi sehingga memudahkan pergerakan.	0,538	0,361	Valid
	Kemampuan dalam Bekerja			

Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas atas Kepuasan Kerja

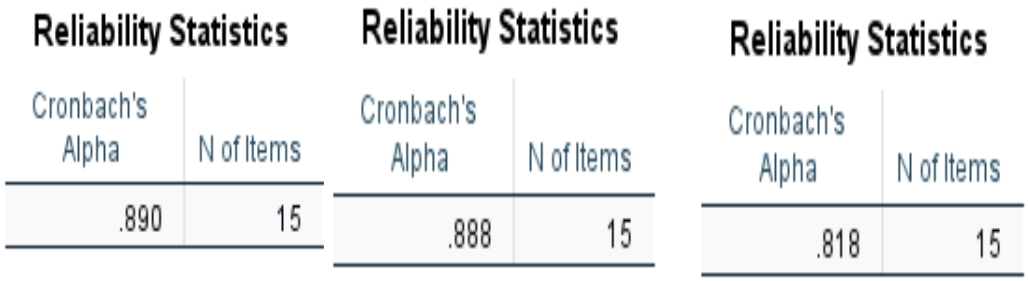
No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
	Pekerjaan			
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	0,817	0,361	Valid
2	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya membuat saya merasa tertantang secara positif.	0,503	0,361	Valid
3	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.	0,362	0,361	Valid
Upah				
4	Upah/gaji yang saya terima sudah sebanding dengan usaha dan waktu yang saya curahkan dalam bekerja.	0,554	0,361	Valid
5	Saya merasa upah/gaji yang saya terima adil jika dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,709	0,361	Valid

6	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan/instansi terkait upah dan tunjangan.	0,470	0,361	Valid
Promosi				
7	Kesempatan promosi jabatan di tempat saya bekerja terbuka bagi semua pegawai yang berprestasi.	0,656	0,361	Valid
8	Proses promosi jabatan di tempat kerja saya dirasa adil dan transparan.	0,729	0,361	Valid
9	Saya merasa memiliki peluang yang cukup untuk mendapatkan promosi di masa yang akan datang.	0,537	0,361	Valid
Pengawas				
10	Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas dan mudah dipahami.	0,537	0,361	Valid
11	Atasan saya menghargai kinerja dan kontribusi yang saya berikan.	0,405	0,361	Valid
12	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau masalah pekerjaan kepada atasan.	0,758	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dngan cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2009) instrument penelitian dikatakan reliable jika cronbach's Alpha > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai cronbach's Alpha .0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Reabilitas



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	15

Uji Reabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	15

Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai cronbach's Alpha 0,890, Lingkungan Kerja memiliki nilai cronbach's Alpha 0,888 dan Kepuasam Kerja nilai cronbach's Alpha 0,818 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan Lingkungan Kerja, dan Kepuasam Kerja dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std error	Beta		
(Constant)	34.090	14.063		2.424	.022
Kompensasi	.360	.175	.360	2.061	.048
Lingkungan Kerja	.007	.175	.007	.039	.045

Sumber: SPSS

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi berganda pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefesien determinasi ditentukan dengan nilai R Square. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua imformasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.359[a]	.129	.069	4.319

Sumber : SPSS

Berdasarkan data diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,129 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja sebesar 12,9%. Sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi IBM SPSS Statistic 20.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Parsial (T)

Model		t	Sig
	(Constant)	2.424	.022
	Kompensasi	2.061	.048
	Lingkungan Kerja	0.39	.045

Sumber : SPSS

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Analisis Uji Simultan (f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.033	2	40.017	2.146	.035[a]
	Residual	540.842	29	18.650		
	Total	620.875	31			

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil uji F dipeoleh nilai f_{hitung} sebesar 2,146 dengan nilai signifikan 0,035 < 0,05 sehinggah dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja) pegawai kantor camat kecamatan luas kabupaten kaur.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,061 dengan tingkat signifikansi 0,048 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,360 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,360 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, telah mampu memberikan rasa keadilan dan penghargaan kepada pegawai. Kondisi ini mendorong munculnya rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,039 dengan tingkat signifikansi 0,045 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Luas Kabupaten Kaur.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,007 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun kontribusinya relatif kecil dibandingkan variabel kompensasi. Namun demikian, lingkungan kerja tetap memiliki peranan penting dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hasil ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 2,146 dengan signifikansi 0,035 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,061 dan signifikansi 0,048.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,039 dan signifikansi 0,045.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 2,146 dan signifikansi 0,035.

4. Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 12,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Bagi Kantor Kecamatan Luas Kabupaten Kaur

1. Disarankan agar pihak kantor camat dapat terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja pegawai.
2. Perlu memperhatikan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar lebih nyaman dan kondusif.
3. Diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain di luar penelitian ini yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.
2. Dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 273-282.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45-54.

Bukhari, & Pasaribu, S. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.

Cassio, F. (2015). Psikologi Kerja. In 1998 (5th ed.). Online e-book.255 Edward, R. Y. (2020). Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (U. Khoiro (ed.)). Cv. Jakat Media Publising.278

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Humaniora, 4(1), 15-33.

Graika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21(1), 28-41.

Hakimi. (2020). Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi - Google Books (Hakimi). Guepedia.323

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.

Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120-135.

Hasibuan, J. S., Lesmana, M. T., & Sari, A. P. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 1(2), 117-128.

Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Jurnal Proceding, 2(1), 587-599.

Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2), 189-206.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35-54.

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Jurnal Mitra Manajemen, 4(6), 1-10.

Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Mandar Maju.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Magister Manajemen, 3(2), 283-295.

Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Manenggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131-144.

Shaleh, D. M., & Firman. (2018). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (F. Nurdin Badjo (ed.); Pertama, A). Aksara Timur.267

Sutrisno, Edy. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana. Jakarta

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1), 1-13

Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). Jurnal: Among Makarti, 9(1), 38-59.

Yuli, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(10), 41-55.