

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BIRO UMUM DAN LAYANAN PENGADAAN, KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

Kiki Nur Wijayanti ¹⁾ dan Donny Dharmawan ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE. UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: donny28dh@gmail.com

***Abstrac:** This study aims to determine the effect of work environment and compensation on job satisfaction. The population in this study were employees at the Bureau of General Affairs and Procurement Services. The technique used for sampling using simple random sampling method with a quantitative approach. The data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to employees at the Bureau of General Affairs and Procurement Services as respondents. The results showed that simultaneously the work environment and compensation variables had a positive and significant effect on job satisfaction. While the partial results show that the work environment variable has No. significant effect on job satisfaction. While the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction.*

Keywords : *Work environment, compensation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan terdapat banyak aspek pendukung yang mendukung jalannya perusahaan antara lain pegawai, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut sangat perlu diperhatikan agar tujuan dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik. Ketertarikan terhadap lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan lancar.

Jika seorang pegawai bekerja dengan memberikan loyalitas terhadap perusahaan, maka perusahaan juga akan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi kepada pegawai tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu variabel penting dalam pemenuhan kepuasan dan peningkatan kinerja. Ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Selain itu, bisa saja ketidakpuasan ini timbul karena faktor kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia, misalnya dengan menunjukkan rasa tidak suka dan kecurigaan yang berlebihan.

Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa pegawai yang ada, suasana lingkungan kerja akan semakin keruh dan tim menjadi rapuh. Sebaliknya, kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling

menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik, dan keterbukaan, di mana dibelakangnya dikelola oleh para pemimpin yang andal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Penelitian ini dilakukan di Biro Umum dan Layanan Pengadaan yang mempunyai tugas dan fungsi menurut Permendesa no 15 tahun 2020, Pasal 41 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf f mempunyai tugas: 1) Melaksanakan koordinasi, 2) Pembinaan, dan pemberian dukungan urusan kerumahtanggaan dan perlengkapan, 3) Urusan tata usaha dan protocol, 4) Pembinaan dan pengelolaan tata persuratan dan kearsipan 5) Layanan pengadaan barang dan jasa Kementerian.

Pasal 42 dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, Biro Umum dan Layanan Pengadaan menyelenggarakan fungsi: 1) Pelaksanaan urusan kerumahtanggaan dan perlengkapan Kementerian; 2) Pelaksanaan urusan tata usaha dan keprotokolan Kementerian; 3) Koordinasi, pembinaan, dan pemberian dukungan layanan pengadaan barang/jasa pemerintah; 4) Koordinasi, pembinaan, dan pemberian dukungan pengelolaan tata persuratan dan kearsipan Kementerian; dan 5) Pelaksanaan urusan pengelolaan sarana dan prasarana perkantoran Kementerian.

Pasal 43 Biro Umum dan Layanan Pengadaan terdiri atas: 1) Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan; 2) Bagian Tata Usaha dan Protokol; 3) Bagian Layanan Pengadaan; dan 4) Kelompok jabatan fungsional.

Tabel 1: Tunjangan Kinerja ASN

No.	Tahun	Presentase
1.	2016	60%
2.	2017	60%
3.	2018	60%
4.	2019	70 %
5.	2020	70 %
6.	2021	70 %
7.	2022	70 %

Sumber: Diolah dari Perpres No. 127 Tahun 2017 dan Perpres No. 5 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa presentase tunjangan kinerja ASN dari tahun 2016 – 2022 mengalami peningkatan 10 %. Berdasarkan Perpres Nomor 5 Tahun 2020, bahwa tunjangan kinerja diberikan sesuai penilaian indikator-indikator Reformasi Birokrasi. Salah satu indikator menurut Permendesa Nomor 17 Tahun 2020 yaitu meningkatnya pengembangan sumber daya manusia aparatur. Jika nilai Reformasi Birokrasi meningkat, maka tunjangan kinerja akan meningkat juga, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan. Instansi dengan pegawai yang lebih puas cenderung bekerja lebih efisien daripada instansi dengan pegawai yang kurang puas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kumpulan alat dan bahan di lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja sebagai individu dan sebagai kelompok

(Sedarmayanti, 2017), sedangkan menurut Enny, (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut mempunyai fasilitas kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai di perusahaan. Kemudian lingkungan kerja menurut Afandi, (2018), adalah “sesuatu dilingkungan para pegawai yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugasnya, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja”. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai berupa fisik ataupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Afandi, (2018), ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, yaitu: 1) Bangunan tempat kerja. 2) Ruang kerja yang lapang. 3) Ventilasi udara yang baik. 4) Ketersediaan tempat ibadah. 5) Ketersediaan transportasi untuk pegawai. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi, (2018), yaitu: 1) Pencahayaan, yang terdiri dari: a). Lampu penerangan tempat kerja. b). Jendela tempat kerja. 2) Warna yang terdiri dari: a). Tata warna. b). Dekorasi. 3) Suara yang terdiri dari: a). Bunyi musik. b). Bunyi mesin pabrik, bengkel. 4) Udara, yang terdiri dari: a) Suhu udara. b). Kelembaban udara.

Kompensasi

Menurut Afandi, (2018), kompensasi sering kali juga disebut sebagai bonus dan dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sedangkan menurut Hasibuan, (2020), kompensasi adalah semua pendapatan seperti uang dan barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayarkan dalam mata uang tertentu kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi dalam bentuk barang, yang berarti efisiensi dibayar dalam bentuk barang.

Menurut Edison *et al.*, (2018), kompensasi adalah “sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan untuk pekerjaan mereka”, pegawai memberikan apa yang mereka yakini bernilai, baik energi maupun pengetahuan yang pegawai miliki. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran baik langsung atau tidak langsung oleh perusahaan kepada pegawai dan dihasilkan dari pekerjaannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan, (2020), terdiri dari: 1) Pernawaran dan permintaan tenaga kerja; Jika jumlah pencari kerja (penawaran) lebih besar dari jumlah lowongan (permintaan) kompensasinya relatif kecil. Di sisi lain, jika jumlah pencari kerja lebih rendah dari jumlah lowongan, imbalan relatif lebih tinggi. 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan; Jika kemampuan dan kemauan membayar perusahaan meningkat, tingkat kompensasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika perusahaan tidak mampu atau tidak mau membayar, maka tingkat kompensasinya relatif rendah. 3) Serikat buruh/organisasi karyawan; Jika serikat pekerja kuat dan mempunyai pengaruh, tingkat kompensasi akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan pengaruhnya kurang, maka tingkat kompensasinya relatif rendah. 4) Produktivitas kerja karyawan; Jika produktivitas kerja pegawai baik dan jumlahnya banyak maka kompensasinya akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja lemah dan kecil, kompensasinya juga lebih rendah. 5) Pemerintah dengan undang-undang dan Keppresnya; Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak

sembarangan menentukan besaran imbalan kerja. Negara memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang. 6) Biaya hidup (*cost of living*); Apabila pengeluaran sehari-hari di daerah tersebut tinggi, maka tingkat upah akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika daerah tersebut memiliki tingkat pengeluaran sehari-hari yang rendah, tingkat upahnya relatif kecil. 7) Posisi kerja; Pegawai pada posisi yang tinggi akan mendapatkan lebih banyak gaji/kompensasi. Sebaliknya, pegawai yang berada pada posisi yang rendah, gaji/kompensasi yang diterimapun juga kecil. Hal ini wajar, dikarenakan mereka yang memiliki wewenang dan tanggung jawab juga harus menerima gaji/kompensasi yang lebih tinggi. 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan; Semakin tinggi pendidikan dan semakin lama pengalaman kerja, maka gaji/bonus juga semakin besar, karena skill dan keterampilan semakin baik. Di sisi lain, pegawai dengan sedikit pendidikan dan pengalaman kurang profesional maka tingkat gaji/kompensasi juga kecil. 9) Kondisi perekonomian nasional; Ketika ekonomi berkembang pesat, rasio upah akan menjadi lebih tinggi saat kita mendekati kesempatan kerja penuh. Sebaliknya, pada saat kondisi ekonomi kurang berkembang (depresi), tingkat upah menjadi rendah karena banyak pengangguran. 10) Jenis dan sifat pekerjaan; Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan berisiko tinggi (keuangan, keamanan), tingkat gajinya lebih tinggi lagi karena memerlukan keterampilan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Namun jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (keuangan, kecelakaanya) kecil, maka tingkat upah relatif rendah.

Menurut Edison *et al.*, (2018), terdapat indikator kompensasi, antara lain: 1) Kompensasi bersifat normatif; Adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/keagamaan. Komponen ini diatur berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku. Kompensasi bersifat Normatif terdiri dari: a). Gaji/upah; Adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap (biasanya diuraikan menjadi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lauk-pauk). Besarnya gaji pokok minimal 75% dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran. b). Komponen tetap; Komponen tetap terdiri dari tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/keagamaan. Kesehatan merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Dan diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). 2) Kompensasi bersifat kebijakan; Merupakan kompensasi berdasarkan pedoman atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transportasi, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan. Komponen ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transport ini tidak dipengaruhi kehadiran, komponen ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah. Kompensasi bersifat kebijakan terdiri dari: a). Tunjangan profesional; Adalah tunjangan yang diberikan kepada tenaga ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan pada keahliannya dan diatur dengan perjanjian khusus. Biasanya para ahli atau spesialis ini, selain mendapatkan kompensasi secara finansial yang cukup besar, mendapatkan uang rumah, kendaraan, dan lain sebagainya. b). Komponen tidak tetap; Adalah kompensasi yang diterima di luar ketentuan “upah/gaji minimum”. Tunjangan ini dipengaruhi kehadiran (presensi). Jika tidak hadir dalam bekerja, pegawai yang bersangkutan tidak menerimanya, misalnya uang makan, uang transport, dan uang kehadiran. Kompensasi tidak tetap terdiri dari tunjangan makan, tunjangan transport, bonus/insentif, dan gaji ke-13 (salah satu bentuk penghargaan pemerintah atas kontribusi

dan pengabdian aparatur negara, pensiunan, penerima pensiunan, dan penerima tunjangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sekaligus sebagai bantalan ekonomi untuk mendorong percepatan pemulihan ekonomi nasional akibat krisis ekonomi global dan pandemi covid-19). Insentif adalah bentuk kompensasi di luar upah yang diberikan kepada pegawai atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan. Misalnya karena berhasil memenuhi target atau perusahaan memperoleh laba tahunan melalui pembagian keuntungan produksi, termasuk insentif liburan tahunan. c). Komponen Lain; Terdiri dari uang cuti, jasa produksi, liburan. Liburan biasanya dilakukan setahun sekali, bagi pegawai itu sendiri ataupun bersama keluarga. Kompensasi ini tidak wajib, tetapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai nilai-nilai kerja yang penting Afandi, (2018), Menurut Mangkunegara, (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung diri pegawai itu sendiri sehubungan dengan pekerjaan dan kondisinya. Menurut Edison *et al.*, (2018), kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan yang dimiliki pegawai tentang hal-hal yang mereka temui di tempat kerja yang mungkin mereka sukai atau tidak mereka sukai. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, merupakan evaluasi terhadap pekerjaan sebagai perasaan penghargaan dalam mencapai salah satu nilai kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi, (2018), antara lain: 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*); Karakteristik pekerjaan dapat menentukan kepuasan individu dalam kesempatan memenuhi kebutuhannya. 2) Perbedaan (*discrepancies*); Kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya harapan. Pencapaian harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang karyawan dapatkan dari pekerjaannya. Ketika harapan lebih besar dari yang didapatkan, orang akan karyawan tidak puas. Di sisi lain, karyawan merasa puas ketika menerima pelayanan yang melebihi harapan. 3) Pencapaian nilai (*value attainment*); Kebahagiaan merupakan hasil dari pandangan kerja yang menghasilkan pemenuhan nilai kerja individu karyawan yang bermakna. 4) Keadilan (*equity*); Kepuasan adalah fungsi dari bagaimana individu karyawan diperlakukan secara adil di tempat kerja. 5) Budaya organisasi (*organization culture*); Dalam sebuah organisasi dengan budaya kerja yang baik dan harmonis, pegawai akan merasa senang dalam bekerja dan berusaha bekerja dengan baik.

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018), antara lain: 1) Pekerjaan; Unsur-unsur yang memuaskan pada pekerjaan seseorang. 2) Upah; Besarnya upah yang diterima seseorang berdasarkan hasil dari pelaksanaan pekerjaannya, yang menurutnya wajar sesuai dengan kebutuhannya. 3) Promosi; Kenaikan jabatan seseorang yang memungkinkannya untuk berkembang. Hal ini berkaitan dengan apakah ada peluang untuk mendapatkan kemajuan karir saat bekerja. 4) Pengawas; Seseorang yang selalu memberi perintah atau arahan untuk menyelesaikan pekerjaan. 5) Rekan kerja; Teman yang selalu berinteraksi dengan kita di tempat kerja. Kolega bisa sangat baik atau bahkan tidak baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausalitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Biro Umum dan Layanan Pengadaan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel

dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 100 pegawai di Biro Umum dan Layanan Pengadaan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan antara informasi yang tersedia dalam objek penelitian dan efek yang dilaporkan peneliti (Sugiyono, 2018). Suatu instrumen dianggap valid jika dapat menampilkan data dari variabel yang diteliti secara benar. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal. Berdasarkan tabel produk moment dengan $N = 100$; didapat nilai r tabel 0,196. Jadi data dianggap valid adalah $r = 0,196$. Jadi kalau butir pernyataan kurang dari 0,196 dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan lingkungan kerja dari 100 responden dengan jumlah pernyataan 9 butir, pernyataan kompensasi dengan jumlah 11 butir dan pernyataan kepuasan kerja dengan jumlah 13 butir. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antar butir pernyataan dengan skor jumlah diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,196, artinya semua butir pernyataan dari variabel hasilnya adalah valid.

Hasil uji realibilitas

Menurut pandangan positivis (kuantitatif), data dianggap dinyatakan reliabel ketika dua atau lebih peneliti pada objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama menghasilkan data yang sama pada waktu yang berbeda, atau ketika kelompok data yang terbagi menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan uji realibilitas dengan koefisien Cronbach Alpha (α). Uji realibilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Atau Jika nilai $\alpha > 0,60$, disebut reliabel dan $\alpha = 0,05$.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.768	0.600	Reliabel
Kompensasi	0.837	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.922	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah melalui SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* didapat nilai $\alpha > 0,600$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, yang menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini sudah lulus uji realibilitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Ling_Kerja	0.680	0.463	9.231	0.096	0.000	0.05
Kompensasi				0.848	0.000	

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 40,472 > 3.090

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja**Sumber: data diolah 2023**

$$Y = 9.231 + 0.096 X_1 + 0.848 X_2$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai F hitung 40,472 lebih besar dari F tabel 3,090, artinya lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.463, artinya lingkungan kerja dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,3% kepada kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, sedangkan sisanya sebesar 53,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,096, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja satu kali, maka kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.akan meningkat sebesar 0,096 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompensasi tidak berubah. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,848, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi akan meningkat sebesar 0,848 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Ling_Kerja	0.748	0.560	7.476	0.701	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 6.071 > 1.984

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja**Sumber: data diolah 2023**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,476 + 0,701 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.560, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 56,0% kepada kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, sedangkan sisanya sebesar 44,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,701, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kepada kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, akan meningkat sebesar 0,701 kali atau sebaliknya.

Tabel 5: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0.760	0.577	1.380	0.906	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 6.180 > 1.984						
Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja						
Sumber: data diolah 2023						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,380 + 0,906 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.577, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 57,7% kepada kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, sedangkan sisanya sebesar 42,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,906, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kepada kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, akan meningkat sebesar 0,906 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Anggraini, (2021), dan Rahayuningsih, (2017), yang menyatakan bahwa perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Hal ini disebabkan bahwa ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik, kondisi tempat kerja menggunakan AC *split* dan AC *central*, lampu penerangan di tempat kerja sudah sesuai untuk bekerja, tata warna ruangan dibuat sebaik mungkin, kelembaban udara di ruang kerja dapat disesuaikan dengan kondisi udara yang terjadi, musik yang berirama lembut dapat menambah semangat kerja, dan dekorasi tempat kerja terlihat indah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, *et al*, (2014), dan Suhali, Ali dan Amelia, Erni. (2022), yang menyatakan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Hal ini dikarenakan tunjangan, kompensasi meningkat, pegawai mendapatkan tunjangan uang makan, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Tarmini (2015), dan Zulkifli (2020), yang menyatakan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan kompensasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, 2) Lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. 3) Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebagai saran dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja di kementerian sudah baik, namun lebih memperhatikan lingkungan kerja, seperti: ventilasi yang baik agar pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja, karena klaim tentang ventilasi ada pada rata-rata terendah. 2) Untuk meningkatkan kompensasi diharapkan pegawai juga dapat meningkatkan kinerjanya. Tunjangan kinerja diberikan sesuai penilaian indikator-indikator reformasi birokrasi. Jika indikator reformasi birokrasi meningkat maka tunjangan kinerja meningkat, yang juga berdampak pada peningkatan kompensasi. 3) Dalam penelitian ini, digunakan dua variabel independen untuk mengukur kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel independen seperti motivasi, pengembangan karier, disiplin kerja dan variabel lain yang dapat dijadikan acuan bagi

peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih detail dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanaf Publishing.
- Akmal, Akhwanul dan Tarmini, Ihda. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol 04, No. 02, 2015. hal. 59-68.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). ALFABETA, cv.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue April).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. DEEPUBLISH.
- Kemendesa, 2023. Sejarah Singkat dan Visi Misi. Jakarta : Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>
- Permen No 15 Tahun 2020. Tentang Organisasi dan Tata Laksana. Jakarta : Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi.
- Perpres No 5 Tahun 2020. Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai. Jakarta : Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi.
- Perpres No 127 Tahun 2017. Tunjangan Kinerja Pegawai. Jakarta : Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi.
- Rahayuningsih, S. (2017). The Influence of Compensation and Work Environment towards Teacher's Job Satisfaction. *SHAHIH: Journal of Islamicate Multidisciplinary*, 2(2). <https://doi.org/10.22515/shahih.v2i2.979>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhali, Ali dan Amelia, Erni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*. Vol. 1, No. 4, April 2022. hal. 308-314.
- Wibowo, Mukti., Al Musadieg, Mochammad dan Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16 No. 1 November 2014. Hal. 1-9.
- Zulkifli. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022. *Jurnal Aparatur*. Vol. 6 No. 1 (2022). hal. 54-74.

