

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2026

Amelia Pilza Husna¹, Kadar Nurjaman², Suhendi³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email: ameliapilzahusna@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 127 pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 32.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 1,569 dan nilai signifikansi sebesar 0,120. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 24,195 dan nilai signifikansi di bawah 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,342 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 34,2% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan 65,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial, teknologi, dan sarana yang tersedia, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Pegawai sebagai salah satu unsur utama organisasi memiliki peranan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi pegawai, termasuk kepuasan kerja, agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan bagaimana pegawai menilai dan merasakan pekerjaan yang mereka jalani sehari-hari yang mencakup aspek suka atau tidak suka. Menurut Munir dan Rahman dalam Widiarto dan Kusnilawati, (2024) kepuasan kerja mencerminkan respon afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya, yang dapat menunjukkan tingkat

penerimaan maupun ketidaknyamanan yang dirasakan selama bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan perasaan, emosi, pemikiran, serta penilaian pegawai terhadap lingkungan kerjanya dari berbagai aspek. Selain itu, kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kinerja pegawai atas kinerja dan kontribusi yang telah mereka berikan

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi berkaitan dengan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas kesejahteraan, maupun bentuk penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi pegawai dapat membentuk persepsi bahwa organisasi memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang sesuai atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan. Perspektif Equity Theory yang dikemukakan Adams menjelaskan bahwa individu akan membandingkan kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima serta membandingkannya dengan pihak lain. Persepsi mengenai keadilan dalam pertukaran tersebut dapat memengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Pegawai pada umumnya mengharapkan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan serta didukung oleh fasilitas yang memadai agar dapat bekerja dengan lebih produktif. Lingkungan yang nyaman akan mengurangi kebosanan dan mendukung kinerja pegawai (Hidayat et al., 2023). Selain itu, aspek seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikologis pegawai. Misalnya, lingkungan kerja yang bersih dan tertata dengan baik dapat menjaga kesehatan pegawai, sedangkan suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan rasa percaya diri serta memberikan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan (Hermansyah & Sina, 2024).

Di tingkat nasional, hasil survei *PwC* Indonesia, menunjukkan sebagian besar pekerja di Indonesia merasa puas dan memaknai pekerjaan mereka dengan baik. Sebanyak 64,90% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka, dan 64,85% menyatakan bahwa pekerjaan mereka mendorong mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif. Selain itu, hasil survei menunjukkan bahwa rekan kerja memberikan dukungan yang positif; 64,85% responden menyatakan bahwa mereka merasa puas rekan kerjanya peduli, dan

64,35% menyatakan bahwa mereka dapat menjadi diri sendiri di tempat kerja. Selain itu, 60,92% orang menjawab merasa mampu mempengaruhi tim secara signifikan, dan lebih dari setengah orang merasa bahwa gaji dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan sudah cukup baik. Namun, sistem kerja, lokasi, dan waktu kerja masih kurang fleksibel, dan terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki agar lingkungan kerja menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pioh & Tawas (2016) yaitu mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi publik. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi yang proporsional dan sesuai dengan kontribusi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamilah & Laili (2023) menemukan hal yang sama yakni tingkat kompensasi dan kondisi tempat kerja sangat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan dapat meningkat dengan kompensasi yang memadai, yang mencakup gaji, insentif, dan tempat kerja yang aman. Kedua faktor ini berdampak langsung pada motivasi dan kinerja karyawan dalam industri pelayanan seperti perbankan. Hasilnya mendukung teori bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2024) yaitu mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit di Jakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan penelitian ini mendukung dugaan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Giovani et al., (2024) pada buruh tani wanita di desa Banyupoh menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Meskipun penelitian ini dilakukan pada pekerja sektor pertanian dan pekerja informal, penelitian ini tetap menunjukkan pola hubungan yang sama: semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang pekerja dan semakin nyaman lingkungan kerja mereka, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat perlu dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dalam memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja, serta memberikan informasi yang dapat dipertimbangkan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Equity Theory

Equity Theory dikembangkan oleh Adams sebagai salah satu dasar teoritis untuk menjelaskan hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai. *Equity Theory* menjelaskan bahwa individu cenderung membandingkan input yang diberikan dengan outcome yang diterima. Dalam konteks pekerjaan, input dapat berupa waktu, usaha, keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab, sedangkan outcome dapat berupa gaji, insentif, penghargaan, tunjangan, maupun bentuk imbalan lainnya. Ketika pegawai merasa terdapat keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima, pegawai cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila terdapat ketidakseimbangan yang dirasakan, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, persepsi mengenai keadilan kompensasi dapat menjadi salah satu penjelasan teoritis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi

Hasibuan (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Definisi “langsung” mengacu pada kompensasi yang diterima oleh karyawan secara rutin dan nyata, seperti gaji dan upah, sedangkan “tidak langsung” mengacu pada tunjangan asuransi, fasilitas kesehatan, atau berbentuk kesejahteraan lainnya

Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan kesesuaian gaji, keadilan kompensasi, insentif, bonus, ketepatan waktu pemberian

kompensasi, penghargaan, pengembangan karier, tunjangan kesehatan, THR, BPJS, dan cuti. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan bagaimana pegawai menilai kompensasi yang diterima dari organisasi.

Kompensasi memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karena imbalan yang diterima pegawai dapat memengaruhi penilaian terhadap pekerjaan. Ketika kompensasi dipandang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang diberikan, pegawai dapat memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kontribusi dan imbalan dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Lingkungan Kerja

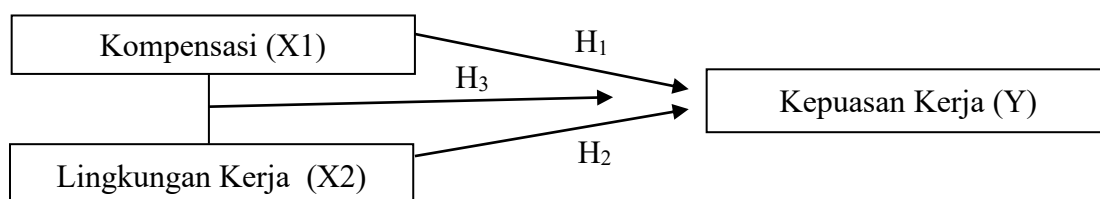
Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018), lingkungan kerja merupakan semua alat, bahan, kondisi fisik, dan suasana sosial yang ada di sekitar pekerja saat mereka bekerja dan dapat memengaruhi produktivitas mereka. Hal-hal fisik seperti tata ruang, pencahayaan, kebisingan, dan ventilasi sangat memengaruhi kenyamanan pekerja.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, tata ruang, keamanan, dan peralatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan, komunikasi, kerja sama, serta dukungan pimpinan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karena pegawai menghabiskan sebagian waktunya dalam lingkungan organisasi. Kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik dapat memberikan pengalaman positif selama bekerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi memengaruhi penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Adapun model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Berdasarkan model kerangka pemikiran yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini dikembangkan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah diidentifikasi yaitu:

H1: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026.

H2: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026 Provinsi Jawa Barat tahun 2026.

H3: kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026 Provinsi Jawa Barat tahun 2026.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antara dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Populasi penelitian berjumlah 127 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 32 yang meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengolah serta menyajikan data dengan cara menjelaskan data yang diperoleh sesuai kondisi aktual tanpa bertujuan

menarik generalisasi (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, terdapat 30 item pernyataan yang diberikan kepada 96 responden. Berikut adalah hasil statistik deskriptif:

Tabel 1.1 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	96	31	49	39.79	3.716	13.809
X2	96	34	47	40.27	2.693	7.252
Y	96	34	46	39.86	2.834	8.034
Valid N (listwise)	96					

Sumber: Hasil SPSS, (Data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui hasil statistik deskriptif dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai dengan jumlah responden sebanyak 96 orang.

1) Kompensasi (X1)

Hasil analisis menunjukkan nilai minimum 31, maksimum 49, dan mean 39,79 dengan standar deviasi 3,716. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap kompensasi yang diterima dengan penyebaran data yang relatif rendah.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Hasil analisis menunjukkan nilai minimum 34, maksimum 47, dan mean 40,27 dengan standar deviasi 2,693. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja dengan data yang relatif homogen.

3) Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis menunjukkan nilai minimum 34, maksimum 46, dan mean 39,86 dengan standar deviasi 2,834. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong baik dengan variasi jawaban yang relatif rendah.

b. Uji Analisis Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian dapat

terukur dengan baik dan valid atau tidak. Peneliti menggunakan *software IBM SPSS* versi 32.0 sebagai alat ukur menghitung.

a) Kompensasi (X1)

Hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	<i>Pearson Correlation (r Hitung)</i>	r-tabel	Sig. (2- tailed)	Keterangan
X1. 1	0.611	0,206	0,001	VALID
X1. 2	0.606	0,206	0,001	VALID
X1. 3	0.560	0,206	0,001	VALID
X1. 4	0.697	0,206	0,001	VALID
X1. 5	0.563	0,206	0,001	VALID
X1. 6	0.560	0,206	0,001	VALID
X1. 7	0.625	0,206	0,001	VALID
X1. 8	0.647	0,206	0,001	VALID
X1. 9	0.622	0,206	0,001	VALID
X1. 10	0.531	0,206	0,001	VALID

Sumber: Hasil SPSS, (Data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kompensasi dengan jumlah 10 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,206 dengan jumlah responden 96, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kompensasi adalah valid.

b) Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	<i>Pearson Correlation (r-hitung)</i>	r-tabel	Sig. (2- tailed)	Keterangan

X2. 1	0.547	0,206	0,001	VALID
X2. 2	0.467	0,206	0,001	VALID
X2. 3	0.490	0,206	0,001	VALID
X2. 4	0.572	0,206	0,001	VALID
X2. 5	0.443	0,206	0,001	VALID
X2. 6	0.457	0,206	0,001	VALID
X2. 7	0.507	0,206	0,001	VALID
X2. 8	0.563	0,206	0,001	VALID
X2. 9	0.439	0,206	0,001	VALID
X2. 10	0.429	0,206	0,001	VALID

Sumber: Hasil SPSS, (Data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dengan jumlah 10 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,206 dengan jumlah responden 96, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel lingkungan kerja adalah valid.

c) Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	<i>Pearson Correlation r-hitung</i>	r-tabel	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Y. 1	0.439	0,206	0,001	VALID
Y. 2	0.359	0,206	0,001	VALID
Y. 3	0.388	0,206	0,001	VALID
Y. 4	0.531	0,206	0,001	VALID
Y. 5	0.482	0,206	0,001	VALID
Y. 6	0.582	0,206	0,001	VALID
Y. 7	0.723	0,206	0,001	VALID
Y. 8	0.611	0,206	0,001	VALID
Y. 9	0.414	0,206	0,001	VALID

Y. 10	0.422	0,206	0,001	VALID
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil SPSS, (Data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dengan jumlah 10 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel sebesar 0,206 dengan jumlah responden 96, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kepuasan kerja adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi	0,792	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,732	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,742	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS, (Data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi sebesar 0,792, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,732, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,742. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut hasil uji normalitas yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.6 Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
Kompensasi	0,086	Normal
Lingkungan Kerja	0,086	Normal
Kepuasan Kerja	0,086	Normal

Sumber: Hasil SPSS, (Data diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,086. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,086 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Deteksi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF*. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kompensasi	0,416	2,403	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,416	2,403	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil SPSS (Data Diolah, 2026)

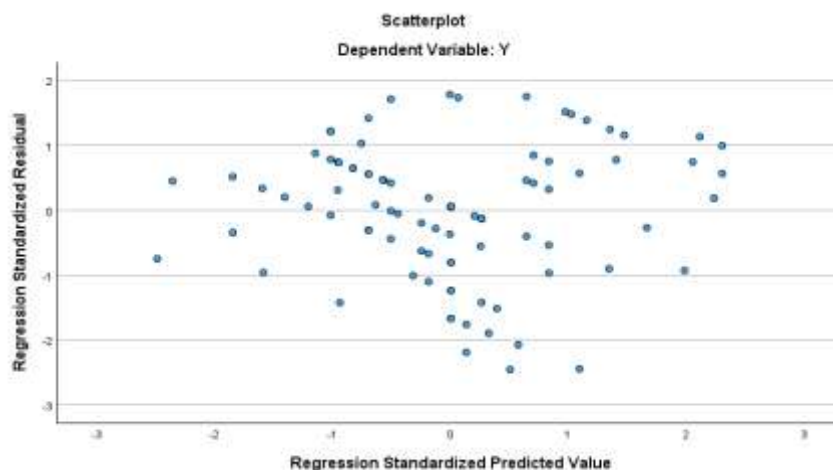
Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,416 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,416, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *VIF* masing-masing variabel sebesar 2,403, yang berarti

lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu asumsi klasik.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang terlampir pada gambar di bawah:

Gambar 1.2 *Scatterplot Uji Heteroskedastisitas*



Sumber: Hasil SPSS (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel. Tujuan utama dari analisis ini adalah mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai

variabel independen. Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.640	3.582		5.203	<.001		
X1	.316	.099	.414	3.173	.002	.416	2.403
X2	.215	.137	.205	1.569	.120	.416	2.403
a. Dependent Variable: Y							

Sumber: Hasil SPSS (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.8 diketahui hasil regresi linear berganda dinyatakan besar nilai $a = 18,640$, nilai $b_1 = 0,316$, dan nilai $b_2 = 0,215$. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dapat dihitung melalui persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 18,640 + 0,316 X_1 + 0,215 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat diketahui bahwa, nilai konstanta sebesar 18,640. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 18,640.

Nilai koefisien dari variabel Kompensasi (X1) yang diperoleh sebesar 0,316 dan bernilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan Kompensasi (X1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,316. Nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja (X2) yang diperoleh sebesar 0,215 dan bernilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,15 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi tetap.

Koefisien persamaan regresi pada penelitian ini diartikan bahwa hasil uji

signifkansi menunjukkan variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifkansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifkansi $0,120 > 0,05$ yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode statistika yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu dugaan atau pernyataan tentang parameter populasi berdasarkan data dari sampel. Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk mengambil keputusan yang objektif, apakah akan menerima atau menolak dugaan awal tersebut.

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tollerance	VIF
(Constant)	18.640	3.582		5.203	<,001		
X1	.316	.099	.414	3.171	.002	.416	2.403
X2	.215	.137	.205	1.569	.120	.416	2.403
a. Dependent Variable: Y							

Sumber: Hasil SPSS (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,171 dengan nilai signifkansi sebesar 0,002. Karena nilai signifkansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, **hipotesis pertama diterima**. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,569 dengan nilai signifkansi 0,120 lebih besar dari 0,05, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, **hipotesis kedua ditolak**.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut hasil uji F yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	261.211	2	130.606	24.195	<,001 ^b
	Residual	502.028	93	5.398		
	Total	763.240	95			
a. Dependent Variabel: Y						
b. Predictors: (Constants, X2, X1						

Sumber: Hasil SPSS (Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.10 hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,195 dengan nilai signifikansi di bawah 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, **hipotesis ketiga diterima**.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang terlampir pada tabel di bawah:

Tabel 1.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.328	2.323

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil SPSS (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.11, hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,342 atau setara dengan 34,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 34,2% variasi Kepuasan Kerja pegawai di DISPUSIPDA. Adapun sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis pada penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,171 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herlina (2020) dan Kamilah dan Lail (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Semakin tinggi kompensasi yang ditetapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaliknya apabila kompensasi yang ditetapkan semakin rendah maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,569 dengan nilai signifikansi sebesar 0,120. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, lingkungan kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak.

Meskipun tidak signifikan, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,215 menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kondisi

lingkungan kerja, terdapat kecenderungan peningkatan kepuasan kerja. Akan tetapi, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, karakteristik responden, serta faktor-faktor lain yang terdapat pada masing-masing objek penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda berdasarkan konteks organisasi yang diteliti.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 24,195 dengan nilai signifikansi di bawah 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,342 atau 34,2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 34,2% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, komitmen organisasi, maupun variabel lain yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 34,2% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 34,2%, sedangkan 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Giovani, K. G., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani Wanita Di Desa Banyupoh. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 118–125.
- Hermansyah, Y., & Sina, I. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat. 1(1), 509–518.
- Hidayat, R., Bisnis, F. E., & Bangsa, U. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja. 6(4), 2587–2594.
- Kamilah, N., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sakinah Supermarket Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(3), 358–365.
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Jaya). *Jurnal Economina*, 1(2), 187–202.
- Nugroho, Y., Handaru, A., & Wolor, C. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan persekutuan komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(8.5.2017), 30–31.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798.



Widiarto, A., & Kusnilawati, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT . Delapan Raja Abadi Semarang) 5(1), 130–135.

