

3

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KONAWE**

Heriswanto

Program Studi Manajemen Universitas Iakidende, Unaaha
(Naskah diterima: 1 Maret 2021, disetujui: 30 April 2021)

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and job promotion on employee job satisfaction at the Konawe District Revenue Service. The population in this study were all employees of the Konawe District Revenue Service. Sampling using saturated sampling technique so that the sample of this study amounted to 56 people, this type of research is descriptive quantitative. Methods of data collection are done by interview, questionnaire (questionnaire), and documentation study. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that compensation, work environment and job promotion have a significant effect on job satisfaction. Compensation has a significant effect on employee job satisfaction, this indicates that the higher the compensation received by an employee, the higher the perceived job satisfaction, the work environment has a significant effect. on employee job satisfaction, job promotion has a significant effect on job satisfaction of employees of the Konawe District Revenue Service.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Promotion and Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkunga Kerja dan Promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel penelitian ini berjumlah 56 orang, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan (*questionnaire*), dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima seseorang pegawai maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi pula, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah institusi.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambaran mengenai hari ke hari kehidupan pegawai yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Kepuasan kerja pegawai di perusahaan dikatakan tinggi apabila pegawai mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya (Nugroho dan Suryoko, 2013). Lingkungan kerja yang baik dapat membantu

meningkatkan kepuasan kerja serta berhubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ada untuk semua jenis kelompok pekerjaan, namun lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain, promosi jabatan (Sardzoska, dkk. 2012). Kepuasan akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan akan lebih rendah bila lingkungan kerja melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan (Shalley, dkk. 2000). Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang pegawai.

Setiap pegawai mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kacakapan pegawai dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan pegawai menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Pegawai yang dipromosikan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Dengan adanya sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat pegawai menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi

masing-masing pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Promosi jabatan dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial saja, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non manajerial. Promosi jabatan diberlakukan bagi siapa saja dalam suatu organisasi yang terpenting adalah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk mempromosikan seorang pegawai harus berdasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada selera orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan seorang pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), Lingga (2008), dan Tambunan (2012), meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja pegawai. Lingga (2008) mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja pegawai yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja,

berbeda dengan temuan Tjandra dan Setiawati, (2013) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

II. KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasi-buan, 2005:202). Menurut Rivai (2009:475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana apa yang

diperoleh dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan. Terjadinya kepuasan maupun ketidakpuasan kerja pada pegawai dapat dipahami dengan beberapa teori tentang kepuasan kerja

Kompensasi

Sehubungan dengan sangat pentingnya kompensasi, maka memerlukan perhatian yang lebih. Karena hal ini dapat menunjukkan itikad baik organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusianya, di samping karena memang kompensasi merupakan suatu komponen biaya yang paling besar bagi organisasi dan penting. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain dikemukakan oleh Hasibuan (2005: 244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan

komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

Menurut Hasibuan (2005: 253) yang menggunakan istilah sistem imbalan menyebutkan bahwa kompensasi adalah sebagai sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2008:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai kompensasi atas kerja mereka. Sedangkan menurut Sulistiani dan Rosidah (2009:206) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai kompensasi (kontra prestasi) atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Fajar dan Heru (2013:152), mengatakan bahwa kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh pegawai dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan

beberapa tunjangan (benefits). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima pegawai secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung terhadap prestasi kerja, (seperti bonus, komisi, profit *sharing*, dan *piece rate plans*), sedangkan benefits adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi (seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pension). Pembayaran (Pay) adalah penerimaan pegawai secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Selanjutnya menurut Ardana (2012: 153) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji. Kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi langsung (*direct compensation*). Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan

adilan eksternal. Keadilan internal pada dasarnya kepada pegawai yang memiliki kualifikasi atas jabatan yang lebih tinggi dibayar lebih tinggi demikian sebaliknya. Keadilan eksternal berarti kepada pegawai yang dibayar setingkat dengan pegawai yang sejenis di perusahaan lain.

Menurut Nitisemito (1992:181) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2005:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalan-

kan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah 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.

Sedarmayanti (2009: 121) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan

konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan

penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana.

Promosi Jabatan

Pengertian dari promosi jabatan sebagaimana yang ditulis oleh Hasibuan (2005: 107) adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan menurut Rivai (2009:211), promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang

lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level.

Menurut Hasibuan (2005:113) tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multilier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para

pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.

8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya.
9. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Menurut Hasibuan (2005:109) program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang pegawai dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya pegawai dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya.

Untuk mencapai tujuan promosi jabatan, maka hendaknya promosi jabatan dilaku-

kan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2005:108) adalah:

a) Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

b) Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua pegawai. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c) Promosi

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan pegawai tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. yang beral-

mat di Kompleks Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. berjumlah 56 orang tidak termasuk kepala Dinas. Sampel menurut Sugiyono (2011:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2011: 85), sehingga sampel penelitian ini berjumlah 56 responden. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. Dapat Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. berupa jawaban kuisioner yang disebar-kan. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen Dinas Pendapatan Kabupaten Konawe. berupa sejarah berdirinya dan struktur organisasi.

IV. HASIL PENELITIAN

Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien	Std t
Regresi Error hitung p-value		
Constant	3,943	1,674 2,353 0,022
Kompensasi	0,806	0,208 3,872 0,000
Lingkungan Kerja	0,164	0,394 0,449 0,025
Promosi Jabatan	0,091	0,269 0,337 0,037
F _{hitung} : 30,658		
Sig : 0,000		
R Square : 0,639 (63,90%)		
Sumber : Data sekunder diolah, 2016		

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut diatas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 3,943 + 0,806X_1 + 0,164X_2 + 0,091X_3$.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas maka nilai F_{hitung} sebesar 30,658 dan F_{tabel} sebesar 2,783 ($30,658 > 2,783$) dengan signifikansi F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 5%, maka secara bersama-sama variabel bebas (kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan promosi jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Uji parsial variabel

Uji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Uji t terhadap variabel kompensasi (X_1) didapatkan nilai signifikansi t sebesar 0,000, atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) didapatkan signifikansi t sebesar 0,025, atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,025 < 0,05$), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

- c. Uji t terhadap variabel promosi jabatan (X_3) didapatkan signifikansi t sebesar 0,037, atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,037 < 0,05$), maka secara parsial variabel promosi jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,658 > 2,7826$) dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe, Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,872 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,007 ($3,872 > 2,007$) dengan signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepu-

san kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan seorang pegawai, maka kepuasan kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan promosi jabatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai yang dirasakan.

V. KESIMPULAN

Kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima seseorang pegawai maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi pula. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa

semakin kondusif suasana kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan promosi jabatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam menata lingkungan kerja fisik hendaknya memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bhattacharya, Swaha. 2012. Work environment and adjustment pattern. *Social Science International*, 28(2).
- Fajar al Siti dan Tri Heru, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit: UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" edisi 3
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Lingga, P, 2008. *Petunjuk Penggunaan Pupuk*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nugroho, B., Hidayat, W., dan Suryoko, S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Putro, Fadillah. 2003. *Paradigma Kritis dalam Studi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sardzoska, Elisaventa Gjorgji dan Thomas Liping Tang. 2012. *Work-Related*
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Penerbit : Rafika Aditama, Bandung
- Shalley, Christine E., Lucy L Gilson, dan Terry C Blum. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and

- intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2).
- Suharti, Ratna. 2004. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemandirian Orang Lanjut Usia* diakses dari Sulistiyani,
- Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tambunan, Junita Yanti, 2012. Pengaruh lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Tesis
- Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta, tidak dipublikasikan.
- Sugyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tjandra, Riawan dan Setiawati, 2013. *Peningkatan Kapasitas Pemda dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan