

Pengaruh kompensasi Dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai dikantor kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Aslinda¹, Nurlina², Nurhaedah³

^{1,2,3}, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI, makassar, Indonesia

aslindaasbar@gmail.com¹,

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan somba opu kabupaten gowa. Sebanyak 65 pegawai yang dijadikan populasi dan sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis sederhana . hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawa dikantor kecamtan somba opu kabupaten gowa. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawa dikantor kecamtan somba opu kabupaten gowa. Hal ini dapat dilihat dari Nilai koefisien regresi kompensasi (x1) sebesar 0,339 dengan t hitung sebesar 3,345 dan nilai Sig. sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kompensasi(x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(y). Dan Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (x2) sebesar 0,440 dengan t hitung sebesar 3,682 dan nilai Sig. sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel (x2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (y). Yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima . hasil analisis kolerasi (R) sebesar 0,678 menandakan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kata Kunci: Pelatihan, Perkembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, instansi pemerintah dituntut untuk menghadirkan pelayanan publik yang lebih cepat, akuntabel, dan responsif. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sistem, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaku utama birokrasi. Kaawoan & Tewal (2022) menegaskan bahwa peningkatan kinerja dan pelayanan birokrasi dimulai dari kepuasan kerja aparatur yang menjalankan fungsi pemerintahan di lapangan.

Dalam konteks pemerintahan daerah, kepuasan kerja menjadi semakin penting karena pegawai berhadapan langsung dengan masyarakat. Di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, yang merupakan pusat pelayanan administratif,

kualitas pelayanan akan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal dan beberapa studi internal, ditemukan gejala ketidakpuasan pegawai seperti penurunan disiplin, keterlambatan layanan, dan rendahnya semangat kerja.

Dua faktor yang diyakini sebagai penyebab utama dari rendahnya kepuasan kerja tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Menurut Qurrotu'aini (2024), kompensasi yang kompetitif dan adil akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong keterikatan pegawai terhadap instansi. Sebaliknya, kompensasi yang dirasa tidak sepadan akan memunculkan rasa ketidakadilan.

Dua faktor yang diyakini sebagai penyebab utama dari rendahnya kepuasan kerja tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Menurut Qurrotu'aini (2024), kompensasi yang kompetitif dan adil akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong keterikatan pegawai terhadap instansi. Sebaliknya, kompensasi yang dirasa tidak sepadan akan memunculkan rasa ketidakadilan.

Teori kompensasi yang relevan dalam penelitian ini adalah Equity Theory oleh Adams, yang menekankan bahwa pegawai menilai kepuasan berdasarkan perbandingan input-output antara dirinya dan pegawai lain. Ketika pegawai merasa kompensasinya tidak proporsional dengan beban kerja atau dibandingkan dengan rekan sejawat, maka timbul ketidakpuasan yang dapat memengaruhi loyalitas dan motivasi kerja (Adams, 1965).

Faktor kedua, lingkungan kerja, mencakup seluruh aspek fisik dan sosial yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan buruk, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, akan berdampak negatif pada kesejahteraan dan performa pegawai. Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

Teori lingkungan kerja berdasarkan Behavioral Environment Theory menjelaskan bahwa ruang kerja bukan hanya tentang struktur fisik, tetapi juga bagaimana pegawai berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan kondisi sekitarnya. McCoy & Evans (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap efisiensi, konsentrasi, dan kepuasan kerja jangka panjang, terutama dalam organisasi yang padat layanan seperti instansi pemerintah.

Melihat fakta di atas, sangat relevan untuk meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu. Penelitian ini memiliki urgensi praktis karena hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam reformasi SDM sektor pemerintahan lokal. Di sisi lain, secara teoritis penelitian ini akan memperkaya literatur tentang hubungan antara faktor-faktor motivasional dengan kepuasan kerja di lingkungan birokrasi tingkat kecamatan.

Judul penelitian ini secara langsung mencerminkan fokus pada hubungan antara variabel X (kompensasi dan lingkungan kerja) sebagai penyebab, dan variabel Y (kepuasan kerja) sebagai akibat. Penelitian ini penting dilakukan untuk menghasilkan Kabupaten Gowa.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan ditemukan bukti empiris mengenai sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki nilai aplikatif bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi peningkatan mutu pelayanan publik berbasis kondisi nyata di lapangan.

TINJAUAN TEORI

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi, baik berupa gaji langsung, tunjangan, maupun penghargaan non-finansial (Dessler, 2020).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusinya dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah “segala pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik dan non-fisik yang mendukung, mempengaruhi, serta membentuk pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2022)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, metode, serta kondisi sosial dan psikologis tempat karyawan bekerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja dibandingkan dengan harapan (Luthans, 2021).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil dari pengalaman kerja yang menyenangkan dan terpenuhinya harapan karyawan. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jika karyawan merasa dihargai secara finansial dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, maka kepuasan kerja akan meningkat.

METODOLOGI

Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji hipotesis dan mengukur hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik (Creswell & Creswell, 2022).

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Jl. Sirajuddin Rani No.71 kel. Bonto-Bontoa kecamatan somba opu kabupaten gowa di Kantor Kecamatan Somba Opu. Waktu

penelitian dilaksanakan dari 14 juni 2025 sampai 14 agustus 2025 meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan.

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diukur serta dianalisis secara statistik. Data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel secara objektif dan menguji hipotesis melalui teknik analisis statistik inferensial. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Setiap item pada kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persepsi responden.

Berdasarkan sumbernya, penelitian ini menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang aktif bekerja di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Populasi ini meliputi pegawai negeri sipil (PNS), Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, terdiri dari total 65 orang.

Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik penentuan sampel menggunakan **sampling jenuh** (sensus), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan menggunakan teknik ini, seluruh 65 pegawai akan dijadikan responden dalam pengisian kuesioner. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa semua persepsi pegawai dapat tertangkap secara menyeluruh, sehingga hasil analisis lebih akurat dan representatif terhadap kondisi yang sebenarnya.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner disusun dalam bentuk angket terstruktur dengan pernyataan tertutup, menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Setiap pernyataan dikaitkan dengan indikator masing-masing variabel (kompensasi,

lingkungan kerja, kepuasan kerja). Kuesioner efektif untuk mengukur sikap, persepsi, atau opini individu terhadap suatu fenomena secara kuantitatif (Creswell & Creswell, 2022)

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti jumlah pegawai, serta peraturan yang berlaku. Dokumentasi membantu memperkuat keabsahan informasi latar belakang penelitian.

Menurut Sekaran dan Bougie (2020), kombinasi kuesioner dan studi dokumentasi meningkatkan validitas penelitian dengan mendapatkan data dari berbagai sumber.

Analisis data

Teknik analisis data adalah metode atau proses yang digunakan untuk mengorganisir, menginterpretasikan, dan mengambil kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Ada berbagai teknik analisis data yang digunakan tergantung pada jenis data dan tujuan analisis.

Uji Validitas

Konsep dasar validitas dan reabilitas yaitu validitas dan reabilitas merupakan persyaratan utama sebuah instrument di katakan ampuh sebagai alat pengumpul penelitian, instrument di katakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur.

Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan di dalam kuisisioner dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil cronbach alpha dengan 0,60 sebagai batasannya jika nilai cronbach alpha 0,60 maka variabel tersebut reliable, sehingga butir-butir kuesioner tersebut dapat digunakan, karena dapat mengukur jawaban responden secara konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

adalah serangkaian uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisis regresi valid dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Adalah langkah penting dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji apakah data (khususnya residual atau kesalahan dalam model regresi) terdistribusi normal atau tidak. Normalitas merupakan asumsi dasar dalam banyak teknik analisis statistik, seperti regresi linier, uji t, dan ANOVA. Jika data tidak terdistribusi normal, maka hasil analisis statistik bisa menjadi tidak valid atau bias.

Uji Multikolinearitas

Adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika ada korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Ini dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi koefisien regresi dan membuat estimasi koefisien menjadi tidak stabil atau bias.

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan

Analisis Regresi Berganda

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi individu secara berbeda dari nol. Ini membantu menentukan apakah variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini membantu menentukan apakah ada setidaknya satu variabel independen yang berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah proporsi variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1:

1. $R^2=0$ $R^2=0$: Model tidak dapat menjelaskan variasi sama sekali.
2. $R^2=1$ $R^2=1$: Model menjelaskan seluruh variasi dalam data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif variabel

Tabel 1. Analisis deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi x1	65	17	25	21,09	1,835
Lingkungan kerja x2	65	20	25	21,12	1,556
Kepuasan kerja y	65	20	25	21,34	1,689
Valid N (listwise)	65				

Sumber: output spss data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis deskriptif, variabel Kompensasi (X_1) pada 65 responden memiliki nilai minimum sebesar 17 dan maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 21,09 dengan standar deviasi sebesar 1,835. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 25. Nilai rata-ratanya adalah 21,12 dengan standar deviasi sebesar 1,556. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai minimum 20 dan maksimum 25, dengan rata-rata sebesar 21,34 dan standar deviasi 1,689.

Uji Validitas

Tabel 2 uji Validitas

uji validitas					
variabel		r_{hitung}		r_{tabel}	keterangan
kompensasi (x1)	X _{1.1}	0,742	>	0,244	"valid"
	X _{1.2}	0,769	>	0,244	"valid"
	X _{1.3}	0,828	>	0,244	"valid"
	X _{1.4}	0,756	>	0,244	"valid"
	X _{1.5}	0,76	>	0,244	"valid"
lingkungan kerja (x2)	X _{2.1}	0,723	>	0,244	"valid"
	X _{2.2}	0,784	>	0,244	"valid"
	X _{2.3}	0,787	>	0,244	"valid"
	X _{2.4}	0,708	>	0,244	"valid"
	X _{2.5}	0,761	>	0,244	"valid"
kepuasan kerja (y)	Y ₁	0,71	>	0,244	"valid"
	Y ₂	0,76	>	0,244	"valid"
	Y ₃	0,7	>	0,244	"valid"
	Y ₄	0,82	>	0,244	"valid"
	Y ₅	0,74	>	0,244	"valid"

sumber : output spss data diolah,2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel kompensasi (x1) lingkungan kerja (x2) dan kepuasan kerja (y) dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban

responden pada tiap item pertanyaan atau indikator dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Tabel 3 uji Reabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
kompensasi	0,829 > 0,600	Reliabel
lingkungan kerja	0,802 > 0,600	Reliabel
kepuasan kerja	0,807 > 0,600	Reliabel

Sumber : output spss data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel atau dapat dipercaya (handal) untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov test			
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}			65
Mean			2,4182744
Std. Deviation			2,41482590
Most Extreme Differences			,096
Positive			,096
Negative			-,068
Test Statistic			,096
Asymptotic Significance (2-tailed)			,200 ^{c,d}
a. Test Distribution is Normal			
b. Calculated from data			
c. Lilliefors Significance Correction			
d. This is a lower bound ...			

Sumber: output spss data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 . Berdasarkan ketentuan, jika tingkat signifikan $< \alpha 0.05$ maka data residual tidak berdistribusi normal, namun jika tingkat signifikan $> \alpha 0.05$ maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Dari hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa data residual berdistribusi normal, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan $0.200 > 0.05$.

Uji multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolineritas

uji multikolineritas			
Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi x1	,717	1,395
	Lingkungan kerja x2	,717	1,395

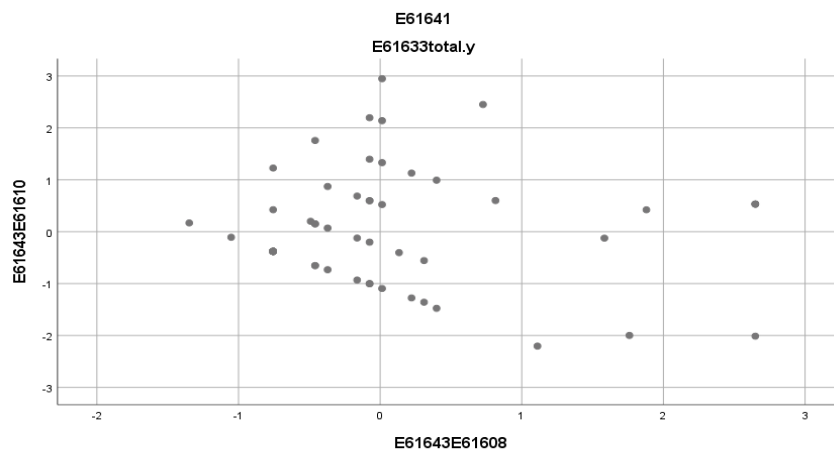
a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

Sumber: output spss diolah data, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan data, diperoleh nilai Tolerance untuk kedua variabel independen sebesar 0,717 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,395 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat tinggi antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolineritas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1, titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal (nilai nol) tanpa membentuk pola tertentu. Sebaran ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastis) pada berbagai nilai prediksi, serta tidak terdapat pola yang mengindikasikan pelanggaran asumsi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak bias akibat perbedaan varians residual.

Uji t

Tabel 6 uji t

uji t					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	Significance
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,875	2,288		2,131
	kompensasi.x1	,339	,101	,369	3,345
	Lingkungan kerja .x2	,440	,120	,408	3,682

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

Sumber: output spss data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 , Nilai koefisien regresi kompensasi (x1) sebesar 0,339 dengan t hitung sebesar 3,345 dan nilai Sig. sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kompensasi(x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(y). Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (x2) sebesar 0,440 dengan t hitung sebesar 3,682 dan nilai Sig. sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel (x2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (y). Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen (kompensasi x1 dan lingkungan kerja x2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja (y). Dengan demikian, hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima, yang berarti variabel bebas yang diuji memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi variabel terikat.

Uji f

Tabel 7 uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	83,979	2	41,990	26,410	,000 ^b
	Residual	98,575	62	1,590		
	Total	182,554	64			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (constant) total.x2, total.x1...

Sumber: output spss data diolah , 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,410 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih

kecil dibandingkan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji determinasi

Tabel 8 uji determinasi

koefisiensi determinasi

Model Summary^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,460	,443	1,261

a. Predictors: (constant) total.x2, total.x1...

b. Dependent Variable: total.y

Sumber : output spss data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, nilai R Square diperoleh sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen x1 dan x2 mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen y sebesar 46,0%, sedangkan sisanya sebesar 54,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,443 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan, model masih memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, yaitu 44,3%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,678 menandakan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,339 dengan nilai t hitung sebesar 3,345 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Artinya, peningkatan kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, dengan asumsi faktor-faktor lain berada pada kondisi konstan.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,440 dengan nilai t hitung sebesar 3,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Secara praktis, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,440 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari tabel ANOVA, nilai F_{hitung} sebesar 26,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

KESIMPULAN

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, baik secara parsial maupun simultan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Prof.hj Nurlina S.E.,M.M., selaku pembimbing I, dan Ibu Hj Nurhaedah.S.E.,M.Si. selaku pembimbing II, atas bimbingan, arahan, dan masukan berharga selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kantor kantor kecamatan somba opu atas dukungan fasilitas, data, dan akses informasi yang sangat membantu kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaawoan, E., & Tewal, B. (2022). Kinerja birokrasi dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 115–126.
- Luthans, F. (2021). Organizational behavior: An evidence-based approach (15th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- McCoy, J. M., & Evans, G. W. (2020). The built environment and mental health. *Journal of Environmental Psychology*, 66, 101–117. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101117>
- Qurrotu'ainii, S. (2024). Kompensasi dan kepuasan kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Essentials of organizational behavior (15th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.