

## **Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember**

*(The Effect of Compensation System And Work Environment on Performance through Job Satisfaction At Department of Revenue District Jember Employees)*

Raden Faraha Fitriana, Budi Nurhardjo, Markus Apriono  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
e-mail : farahav3@yahoo.co.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja, menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja serta menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dinas pendapatan daerah kabupaten jember yang berjumlah 156 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 25% dari populasi yaitu 39 responden berdasarkan tingkat golongan karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42,2%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 31,4%, sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 29,4%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 29,4%, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 41,2%, sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 17,3% serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 12,95%.

**Kata kunci:** sistem kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja

### **Abstract**

*This study aims to analyze and identify the effect of compensation system on job satisfaction, analyze and identify effect work environment on job satisfaction, analyze and identify effect compensation system on performance, analyze and identify effect work environment on performance, analyze and identify effect job satisfaction on performance, analyze and identify effect compensation system on performance through job satisfaction, analyze and identify effect work environment on performance through job satisfaction at department of revenue district jember employees. This research is an explanatory research. The population of this study were whole employees at Department Of Revenue District Jember totaling 156 employees, selected sample of 25% of population is 39 employees. Sampling technique using propotionate stratified random sampling. Methods of data analysis using path analysis. The result of the study showed that compensation system significantly influence on job satisfaction of 42,2%, work environment significantly influence on job satisfaction of 31,4%, compensation system significantly influence on performance of 29,4%, work environment significantly influence on performance of 29,4%, job satisfaction significantly influence on performance of 41,2%, compensation system significantli influence on performance through job satisfaction of 17,3, and work environment significantly influence on performance through job satisfaction of 12,95%.*

**Keywords :** compensation system, work environment, job satisfaction, performance

## Pendahuluan

Birokrat merupakan salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa yang harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan pemerintah. Namun, kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih kurang dari harapan. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja terus dilakukan oleh seluruh instansi pemerintah. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja yang diharapkan dan sesuai dengan program pemerintah yang telah direncanakan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja suatu instansi adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya karena untuk suatu organisasi atau perusahaan, manusia merupakan aset hidup (*living asset*) yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat dalam produksi tetapi juga merupakan penentu yang sangat penting untuk keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember merupakan suatu instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang pemerintahan yang menangani urusan pemerintah kabupaten dalam merumuskan kebijakan penerimaan pajak daerah, retribusi daerah, bagi hasil pajak atau bukan pajak, mengkoordinasikan pemungutan pendapatan asli daerah dengan instansi terkait dalam perencanaan, pengkajian teknis tentang penggalian dan pengembangan pendapatan, evaluasi dan monitoring serta pengendalian pelaksanaan pemungutan pendapatan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya kinerja yang baik dari karyawan, sehingga urusan pemerintah kabupaten bisa terlaksana dengan baik.

Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2002:67).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Menurut Hani (2001:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak faktor di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat dan sebaliknya semakin banyak faktor di dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sistem kompensasi. Menurut Sondang (2000:253), sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Apabila karyawan memandang bahwa pemberian kompensasinya tidak memadai, maka karyawan akan

menjadi tidak puas terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Menurut Susilo (2000:132), sistem kompensasi harus berdasarkan pada asas adil dan asas layak dan wajar, maksudnya bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan pada prestasi kerja, jenis pekerjaan tanggungjawab dan jabatan pekerjaan. Namun, kompensasi yang diberikan pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember bukan berdasarkan pada prestasi kerja, sifat pekerjaan dan tanggungjawabnya, tetapi berdasarkan pada pangkat atau golongan dan lama kerja.

Selain sistem kompensasi, lingkungan kerja juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Menurut Agus (1999:124), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Tujuan artikel ini adalah : (a) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, (b) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, (c) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, (d) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, (e) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, (f) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, (g) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2014 di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember mengenai sistem kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yang bukan berasal dari usaha peneliti. Data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu, jurnal-jurnal dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 156 karyawan. Sampelnya diambil 25% dari populasi, jadi sampelnya berjumlah 39 karyawan yang diambil berdasarkan tingkat golongan karyawan dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Jonathan, 2007:147). Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta YZ + \epsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

Y = Kinerja

Z = Kepuasan kerja

X1 = Sistem kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  1.2 = Residual variabel/error

## Hasil Penelitian

### Uji Hipotesis

Untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau p-value  $< 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

1) H1 : Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta sebesar 0,421 serta nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain bahwa sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dan hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.

2) H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta sebesar 0,314 serta nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,011 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dan hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

3) H3 : Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta sebesar 0,294 serta nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,013 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain bahwa sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.

4) H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta sebesar 0,294 serta nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima.

5) H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta sebesar 0,412 serta nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan hipotesis 5 ( $H_5$ ) diterima.

6) H6 : Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,421 dan koefisien Beta pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,412, sehingga diperoleh pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,173. Karena semua jalur langsung yang dilalui signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara sistem kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan dan hipotesis 6 ( $H_6$ ) diterima.

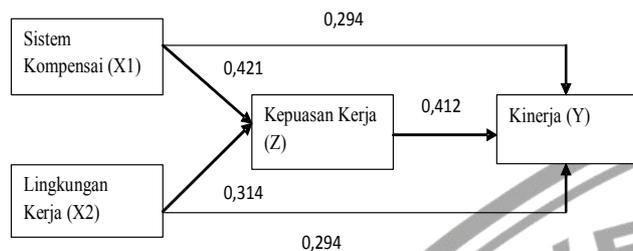
7) H7 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Beta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,314 dan koefisien Beta pengaruh dari kepuasan kerja terhadap

kinerja sebesar 0,412, sehingga diperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,129.

### Analisis jalur (Path Analysis)

Bagian ini menguraikan signifikansi tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka jalur tersebut akan dihilangkan dengan ketentuan *trimming theory*. Model analisis jalur disajikan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1: Analisis Jalur

Sumber: data primer diolah

Dari gambar 1 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = 0,421ZX_1 + 0,314ZX_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = 0,294YX_1 + 0,294YX_2 + 0,412YZ + \varepsilon_2$$

### Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

a. Menghitung pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel Y

$$Direct : X_1 \rightarrow Y = 0,294$$

$$Indirect : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,421) (0,412) = 0,173$$

$$Total Effect : 0,294 + 0,173 = 0,467 \text{ atau } 46,7\%$$

b. Menghitung pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel Y

$$Direct : X_2 \rightarrow Y = 0,294$$

$$Indirect : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,314) (0,412) = 0,129$$

$$Total Effect : 0,294 + 0,129 = 0,423 \text{ atau } 42,3\%$$

## Pembahasan

### Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang pertama untuk pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) yang berarti bahwa sistem

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta sebesar 0,421, artinya bahwa kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diterapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebesar 42,1%.

Menurut Suwatno dan doni (dalam Achmadwati, 2012:20), sistem kompensasi adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi mulai dari penentuan besarnya kompensasi dan cara pemberiannya. Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember merupakan Pegawai Negeri Sispil (PNS), dimana kompensasi yang diterima karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember didasarkan pada tingkat golongan masing-masing karyawan, jadi semakin tinggi golongannya maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima karyawan tersebut. Sistem kompensasi yang diterapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember baik yang berkaitan dengan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maupun cara pemberiannya sudah sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ika (2008:143), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sistem kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang kedua untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,011 < 0,05$ ) yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta sebesar 0,314, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebesar 31,4%.

Adanya ketersediaan lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan karyawan merasa puas, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memberikan ketidakpuasan pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Pemberian pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember seperti pelayanan makan dan makanan (kantin), tempat ibadah dan penyediaan kamar mandi. Pengaturan kondisi kerja seperti penerangan yang baik, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, pemberian ruang gerak yang cukup dan hubungan karyawan, baik hubungan antar karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan sudah sesuai dengan harapan para karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, meskipun ada beberapa karyawan yang masih merasa bahwa lingkungan kerjanya belum sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Kren (1992 : 512), yang menemukan bahwa lingkungan kerja

yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka karyawan akan semakin nyaman dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kepuasan diri.

### **Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pada pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan, yaitu pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,013. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,013 < 0,05$ ), hal ini berarti hipotesis yang menyatakan sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai Beta sebesar 0,294, artinya bahwa kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang telah diterapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebesar 29,4%.

Masalah penetapan kompensasi ini bukan masalah yang sederhana. Suatu organisasi atau perusahaan harus dapat menetapkan sistem kompensasi yang tepat, tidak hanya mengenai jumlahnya tetapi juga hal lainnya seperti cara pembayaran yang efektif dan juga pembayaran yang dilakukan secara tepat waktu. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember bagi sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan harapan, cara pembayaran dianggap efektif oleh para karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan kinerja yang baik, sehingga karyawan dapat mencapai hasil kerja yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Nitisemito (1992:149), yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh sistem kompensasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Pada hipotesis kelima terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas sebesar 0,002. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ), hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai Beta sebesar 0,412, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebesar 41,2%.

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja biasanya akan memiliki tingkat kehadiran yang baik dan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja. Pembayaran yang adil, pekerjaan yang sesuai harapan, rekan kerja yang mendukung, promosi yang jelas dan atasan yang bersifat terbuka merupakan indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebagian besar mempunyai kepuasan kerja sehingga karyawan akan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

### **Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya kompensasi, dengan kompensasi ini karyawan berharap bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak (Nitisemito, 1992:150). Oleh karena itu, suatu perusahaan atau organisasi harus dapat membuat sistem kompensasi yang baik dan bisa membuat karyawan merasa puas. Jumlah kompensasi yang sesuai dengan harapan, pembayaran yang tepat waktu dan penggunaan metode pembayaran yang efektif dapat membuat karyawan merasa puas. Tingkat kepuasan ini sendiri berbeda-beda antar karyawan, tergantung berapa banyak indikator-indikator dalam sistem kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Semakin banyak indikator yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya semakin banyak indikator yang tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dari sistem kompensasi yang diterapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan memiliki kinerja yang baik, seperti dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta selalu mentaati jam kerja. Jadi, sistem kompensasi selain memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, sistem kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Hasil penelitian pada hipotesis keenam ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,173 artinya bahwa sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 17,3%. Hasil pengaruh secara tidak langsung ini lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung antara sistem kompensasi terhadap kinerja, yaitu sebesar 29,4%.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman yang kemudian bisa memuaskan mereka, timbulnya rasa puas ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Terdapat tiga indikator dalam lingkungan kerja yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Pemberian pelayanan kepada karyawan yang dirasa baik, kondisi kerja dan hubungan karyawan yang sesuai dengan harapan dapat menimbulkan kinerja yang tinggi dari karyawan.

Hasil penelitian pada hipotesis ketujuh ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,129 artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 12,9%. Hasil pengaruh secara tidak langsung ini lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja, yaitu sebesar 29,4%.

## Kesimpulan dan Keterbatasan Masalah

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : a) sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, b) lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, c) sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, d) lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, e) kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, f) sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, g) lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya referensi dan literatur untuk tinjauan pustaka, sehingga wawasan mengenai indikator variabel dan pengaruh variabel sistem kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja melalui kepuasan kerja kurang maksimal, karena adanya keterbatasan dari peneliti sendiri.

## Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Achmadwati Winda. 2012. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Umum Dan kepegawaian Dinas pendidikan Profinsi Jawa Barat. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Agus Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ika Kusdyah R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.

Kren, Ieslie. 1992. *Budgetary participation and managerial performance : the impact of information and environmental volatility the accounting review*, vol 67. No. 3.

Nitesemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sondang Siagian P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.