

KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA UNIT KEBERSIHAN DAN PERSAMPAHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PEMALANG

Singgih Setiawan¹, Pratomo Cahyo Kurniawan², Pujiati³

¹Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan
singgih.setiawan@iainpekalongan.ac.id

²Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan
pratomo.cahyo.k@iainpekalongan.ac.id

³Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
pujiadvan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the Work Environment and Direct Financial Compensation on Employee Performance Besides, this study also aims to examine the effect of Job Satisfaction as an intervening variable. To test these variables, the researchers chose the Sanitation and Environmental Services Unit of Pemalang Regency as the object of research. The study was conducted by distributing questionnaires to 182 Sanitation and Waste Unit Employees in the Pemalang District Environmental Agency. Sampling research using Stratified Random Sampling techniques. The results showed that the Work Environment and Direct Financial Compensation had a significant positive effect on the Performance of Employees in the Cleanliness and Solid Waste Unit of the Environmental Agency of Pemalang Regency. But Job Satisfaction as an intervening variable weakens the influence of the Work Environment and Direct Financial Compensation on Employee Performance in the Cleanliness and Solid Waste Unit of the Pemalang District Environmental Office.

Keywords: Work Environment, Direct Financial Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Disamping itu, penelitian ini juga bertujuan menguji pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Untuk menguji variabel tersebut, peneliti memilih Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang sebagai objek penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode menyebarkan kuisioner kepada 182 Pegawai Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang. Pengambilan Sampel penelitian menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang. Tetapi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening memperlemah pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja pegawai pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Langsung, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sampah telah menjadi permasalahan krusial yang pengelolaannya perlu dilakukan secara komprehensif dan terpadu dari hulu ke hilir agar memberikan manfaat secara ekonomi, sehat bagi masyarakat dan aman bagi lingkungan serta dapat mengubah perilaku masyarakat. Menurut E. Kurniawan (dalam Grahanida, 2012), peningkatan jumlah penduduk mengakibatkan jumlah sampah makin bertambah pula. Peningkatan jumlah sampah tersebut seringkali tidak diimbangi oleh sistem pengolahan sampah yang baik. Jumlah sampah yang makin meningkat ini

tidak akan bisa dikelola dengan baik apabila tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang potensial. Dalam Kajian Akademis Pembentukan Unit Kebersihan dan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang (Bagian Organisasi, 2017) disebutkan bahwa Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang sebagai salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan tugas teknis operasional dituntut lebih fokus dalam memberikan pelayanan kebersihan dan persampahan.

Nawawi (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditunjukkan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional. Sedangkan Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

Yogatama (2013) dan Nursanti (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara adil dan tepat berdampak terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya kompensasi merupakan kebutuhan utama dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya Agustin (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, karyawan yang sudah melaksanakan tugas ataupun kewajibannya harus mendapatkan imbalan berupa kompensasi finansial yang setimpal dari pihak perusahaan. Jika perusahaan memiliki sistem kompensasi yang bersifat tidak objektif terhadap karyawan akan mengakibatkan ketidakpuasan ataupun kesenjangan sosial antar karyawan di perusahaan.

Berdasarkan data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang Jaya, dari Tahun 2014 sampai dengan tahun 2018, jumlah sampah terangkut per harinya mengalami peningkatan, hal ini juga diimbangi dengan bertambahnya jumlah petugas yang menangani kebersihan. Namun demikian, jika dihitung perbandingan jumlah sampah terangkut dan jumlah tenaga yang menangani, ternyata beban kerja per orang per hari mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul

”Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang Jaya” untuk menganalisa sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pegawai Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pematang Jaya.

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
5. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sebagai faktor penting yang harus diperhatikan sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja aman, nyaman, kondusif akan menunjang tercapainya kepuasan kerja pegawai dan akhirnya akan mewujudkan kinerja tinggi. Oleh karena itu cukup beralasan apabila lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2011).

Setiap karyawan tentu ingin mendapatkan kepuasan di tempat kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi gambaran bagaimana perasaan karyawan selama bekerja di lingkungan tersebut. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kenyamanan dan kemudahan karyawan selama menjalankan pekerjaannya di lingkungan tersebut pastilah tidak terlepas dari kondisi udara, penerangan,

suara, pewarnaan dan keamanan (Sedarmayanti, 2011).

Selain itu, situasi yang kondusif dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan bagi karyawan agar dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas yang dikerjakan. Situasi kondusif ini dapat terwujud apabila hubungan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan berlangsung baik, sehingga bawahan dapat menjalankan setiap arahan yang diberikan atasan (Hariandja, 2002).

Bila faktor-faktor lingkungan kerja mendapat perhatian yang baik sehingga tercipta lingkungan yang baik bagi pegawai akan melakukan pekerjaannya secara optimal, dan keberhasilan kerjanya akan memberikan kepuasan kerja bagi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, kompensasi memiliki berbagai tujuan antara lain untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan, kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat (Flippo, 2011).

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Menurut Madura (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel dan program keterlibatan karyawan.

Perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi baik, maka umumnya karyawan akan merasa bahwa usahanya dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan akan timbul rasa kepuasan dalam bekerja. Timbulnya kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin dan semaksimal mungkin untuk

mendapatkan kompensasi yang karyawan inginkan. Penjelasan ini didukung oleh Hidayatullah (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pemberian Kompensasi Finansial Langsung berupa gaji, tunjangan dan bonus mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan secara positif, sehingga ketika kebutuhan karyawan secara finansial terpenuhi, maka karyawan tersebut cenderung merasa puas dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik pula. Penjelasan ini diperkuat oleh penelitian Agustin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Sebuah organisasi selalu menginginkan memiliki pegawai dengan kompetensi dan motivasi yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tujuan-tujuan organisasi akan dapat terlaksanakan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniah serta semangat kerja yang lebih baik dan prestise untuk instansi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

Secara signifikan, lingkungan yang statis memberi sedikit ketidakpastian bagi para manajer dibanding lingkungan yang dinamis (Robbins, 2008). Kondisi material yang menyangkut masalah kebersihan dan keindahan kantor, kenyamanan tempat kerja, tata ruang yang menciptakan rasa tenang dalam bekerja akan dapat mendorong tumbuhnya kinerja yang baik bagi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebuah hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Jika sistem kompensasi dirancang secara tepat maka dapat berdampak positif terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu timbul motivasi kerja karyawan yang akan membuat karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin dan semaksimal mungkin untuk mendapatkan kompensasi yang karyawan inginkan. Ketika karyawan diberikan kompensasi secara finansial yang baik, maka mereka akan cenderung untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penjelasan ini juga didukung oleh penelitian Yogatama (2013) dan Nursanti (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

H4: Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja adalah perilaku sukarela di luar tuntutan peran (*extra-role*) yang mampu menunjang efektivitas suatu organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan tugas

lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja melebihi harapan (Robbins, 2008) .

Penelitian mengenai Kepuasan Kerja telah banyak dilakukan dan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Agung (2016) yang menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Lis & Yunus (2016) juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan Kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karena Kepuasan Kerja mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Adanya Kepuasan Kerja yang tinggi pada diri pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai dan menunjang efektivitas dalam organisasi karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai itu akan semakin tinggi juga.

Robbins (2008) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan tugas lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja melebihi harapan. Perusahaan tentu menginginkan pegawai yang mampu memberikan kinerja melebihi standart minimum yang berlaku di perusahaan tersebut, oleh karena itu, perusahaan tentu menginginkan adanya Kepuasan Kerja yang tinggi pada diri setiap pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebuah hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

3. Model Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak (Arifin, 2012) Berangkat dari suatu teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya,

kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris dilapangan. Bentuk penelitian kuantitatif ini penulis gunakan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Definisi Operasional Variable

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito, 2001). Dengan indikator : Lingkungan Fisik (Tata ruang kerja, Program kewanitaan kerja, Pertukaran udara) & Lingkungan Non Fisik (Komunikasi antar pegawai berjalan baik, Saling memahami pegawai, Komunikasi antar pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik)

Kompensasi Finansial Langsung (X2)

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan yang terdiri atas pembayaran pokok gaji/upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi dan bonus. (Rivai, 2011) Dengan indikator : Upah, Gaji, Bonus, Insentif/Tambahan Penghasilan

Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun yang menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2005) Dengan indikator : Pembayaran gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Promosi.

Kinerja Pegawai (Y2)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012) Dengan Indikator : Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, Disiplin waktu dan Absensi

4. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan Pegawai pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang berjumlah 334 (tiga ratus tiga puluh empat) orang dengan nama jabatan dan jumlah personil

jumlah populasi sebanyak 334 dan sampel sebanyak 182, maka penyebaran sampel untuk masing-masing jabatan pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang,

. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2011) dalam *stratified random sampling*, populasi/elemen dikelompokkan pada tingkatan-tingkatan tertentu dengan tujuan pengambilan sampel akan merata pada seluruh tingkatan dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi yang heterogen.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup dan terbuka. Untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama meliputi deskripsi responden, bagian kedua berisi item-item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi finansial langsung, kepuasan kerja dan kinerja pegawai UKP DLH Kab. Pemalang.

Untuk skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima tingkatan yaitu :

- a. Nilai 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak setuju (STS)
- b. Nilai 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Nilai 3 diberikan untuk jawaban Netral (N)
- d. Nilai 4 diberikan untuk jawaban Setuju (S)
- e. Nilai 5 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

5. Hasil dan Pembahasan

Tabel Hasil Uji Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,334 | 2,295 | | 1,017 | ,311 |
| Lingkungan Kerja (X1) | ,620 | ,091 | ,443 | 6,825 | ,000 |
| Kompensasi Finansial Langsung (X2) | ,580 | ,130 | ,276 | 4,445 | ,000 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | ,161 | ,102 | ,102 | 1,578 | ,116 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7,466 | 2,084 | | 3,582 | ,000 |
| Lingkungan Kerja (X1) | ,716 | ,093 | ,511 | 7,715 | ,000 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | ,257 | ,105 | ,163 | 2,454 | ,015 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Tabel 4.18

Coefficients^a

| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| B | Std. Error | Beta | | |
| 9,923 | 2,248 | | 4,413 | ,000 |
| ,791 | ,142 | ,376 | 5,571 | ,000 |
| ,409 | ,107 | ,258 | 3,830 | ,000 |

Berdasarkan tabel, persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai (KP)} = 2,334 + 0,620 \text{ LK} + 0,580 \text{ KF} + 0,161 \text{ KK}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,334 artinya jika tidak ada pengaruh LK dan terhadap Kinerja, maka nilai Kinerja sebesar 2,334.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (LK) mempunyai nilai 0,620 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan LK sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 62%. Dengan asumsi variabel lain tetap
- c. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (KF) mempunyai nilai 0,580 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan KF sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 58%. Dengan asumsi variabel lain tetap

Sobel Test

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial Langsung (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1). Dalam hal ini variabel Y1 merupakan mediator hubungan dari X1 dan X2 ke Y2.

Selanjutnya dilakukan uji sobel test dengan menggunakan statistik online www.danielsoper.com, hasil perhitungan dilakukan dengan cara nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai = 0,716 di kolom A, nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai = 0,257 pada kolom B . Nilai standar error pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada kolom SEA= 0,93 dan nilai standar error pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kolom SEB= 0,105. Kemudian klik Calculate. Hasil yang di peroleh 2,313 yang berarti $2,313 > 1,98$. Selanjutnya dilakukan uji sobel test dengan menggunakan statistik online www.danielsoper.com, hasil perhitungan dilakukan dengan cara nilai koefisien regresi Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Pegawai = 0,791 di kolom A, nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai = 0,409 pada kolom B. Nilai standar error pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Pegawai pada kolom SEA= 0,142 dan nilai standar error pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kolom SEB= 0,107. Kemudian klik Calculate. Hasil yang di peroleh 3,151 yang berarti $3,151 > 1,98$

Untuk menentukan signifikan atau tidak digunakan nilai probabilitas kesalahan, dimana nilai probabilitas kesalahan tersebut 5%. Maka nilai kesalahan 5 % tersebut jika digunakan kurva normal batasan adalah 1,98. Jika nilai Z hitung $< 1,98$ maka “ tidak signifikan” begitupun sebaliknya.

6. Kesimpulan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* ditunjukkan dengan nilai *P-value* yang signifikan sehingga *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kepuasan Kerja* di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang.

Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* ditunjukkan dengan nilai *P-value* yang signifikan sehingga *Kompensasi Finansial Langsung* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kepuasan Kerja* di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* ditunjukkan dengan nilai *P-value* yang signifikan sehingga *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang.

Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening yang memperlemah pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai*, ditunjukkan dengan hasil uji intervening yang nilainya lebih kecil dari pengaruh langsung LK ke KP, maka *Kepuasan Kerja* merupakan variabel intervening yang memperlemah pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang.

Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening yang memperlemah pengaruh *Kompensasi Finansial Langsung* terhadap *Kinerja Pegawai*, ditunjukkan dengan perhitungan hasil uji intervening yang nilainya lebih kecil dari pengaruh langsung KF ke KP, maka *Kepuasan Kerja* merupakan variabel intervening yang memperlemah pengaruh *Kompensasi Finansial Langsung* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang.

Daftar Pustaka

- Almustofa. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Skripsi. Jurusan Manajemen. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Bandung: Refika Aditama.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Anthony, Govendarajan. (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

- As'ad. (1995). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta:Liberty
- Bagian Organisasi Setda Kab.Pemalang. (2017). *Kajian Akademik Pembentukan Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang*.
- Bayu Dwi Laksono Hanafi. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Pada PT.BM". Tesis. Universitas Negeri Jakarta
- Byars and Rue. (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cascio, W. F. (1992) *Managing Human Resources . Productivity, QWL and Profits*, 3rd edition. Singapore : Irwin McGraw Hill Inc.
- Cooper, D.R. dan Emory, C.W. (1995). *Business Research Methods*. US: Irwin.
- Dessler, Gary. (2006). *Human Resources management 8th Edition*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Djati, S. Pantja (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 5 (1), 25-41.
- Emin Kahya (2007). The effects of job characteritics and working conditions on job performance, Departement of Industrial Engineering Eskisehir Osmangazi University, Bademlik Campus, Eskisehir, *Turkey Available online* .26 Juli 2015.
- Fitra, Hasan. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. F1 Advertising Jember). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No.2*. Universitas Muhamadiyah Jember
- Flippo, Edwin B. (1994). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid 2, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. (1995). *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Jakarta:Erlangga.
- Ghofar & Azzuhri. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)". Tesis. Universtas Brawijaya
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Harnanik. (2005). Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan Atasan, Beban Kerja, Kepuasan Atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi. *EKOB 15, vol.6 No.2 Hal 153-156*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- (2011). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Aksara.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Jerry Marcellinus Logahan. (2009). *Jurnal Administrasi dan Kesekretariatan*. Artes Liberalis. Vol.3. Tarakanita

- Kiswuryanto, Aditya. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD Di PT.Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.Bogor). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.7 No.23: 14-26*. Fakultas Ekonomika & Bisnis UNDIP
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behaviour*. 8th End., Boston : Irwin McGrawhill.
- (2005). *Organizational Behaviour 10 th Edition*. Yogyakarta: Andi
- (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Madura. (2001). *Pengantar Bisnis. Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan keduabelas. Sinar Grafika Offset
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*.Semarang: BP UNDIP
- Mathis L Robert, Jackson H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Miner. (1988). *Definisi Kinerja*. Jurnal <http://teorionline.wordpress.com/2010/06/27/metode-penilaian-kinerja>
- Milkovich, George T. (2005). *Compensation Eighth Edition*. New York : International Ed, McGraw Hill.
- Nawawi, H.Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- (2001), *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noermijati. (2010). “Kajian Tentang Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kebijakan Dosen Di Fakultas Ekonomi Unibraw”. *Journal Of Manajemen Business review*, Volume 7 No.1, Januari 2010, Hal.33-43.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursanti, Emi. (2014). Pengaruh Rotasi kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Vol.1*. Universitas Diponegoro
- Okta, Mila Asmawiani. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Sarana Duta Area 1 Sumatera. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ostroff, C,Kinicki, A and Clark, M. (2002). Substantive and Operational Issues Of Response Bias Across Levels Of Analysis: An Example Of Climate-Satisfaction Relationships.. *Journal Of Applied Psychology, 87, 355-368*.
- Pratama, Doni. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4 No.7: 1-16*. Universitas Negeri Semarang
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal . (2003). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- .(2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- .(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka.

- Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- (2001). *Perilaku Organisasi jilid satu*, Jakarta: Gramedia Pustaka
- (2003). *Perilaku Organisasi jilid dua*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- (2008). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Diana Angelica. Edisi Keduabelas. Jilid 1 dan 2, Jakarta : Salemba.
- Sedamayanti. (1996). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Seymour, J. Madison, (1991), *Aid University Linkages For Agricultuarl Development, Journal of Higher Education*.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, Effendi. (2009). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Staw, B.M. (1991). *Psychological Foundation of Organizational Behaviour*. Illinois: Scott, Foresman and Company
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SD*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyarto. (2001). *Teknik Sampling*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- S, Pantja Djati. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 5 Maret, 2003.
- T. Hani Handoko. (1992). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- (1996), *Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE.
- (2005). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM BPFE
- (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM BPFE
- Teguh, Ambar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Uma Sekaran. (1992). *Research Methods for Bussiness : A Skill Building Approach*, 2nd Edition, Inc Canada.
- Vivi et all. (2014). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)”. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Wardhani. (2017). “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesi Kepolisian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kepolisian Resort Ponorogo)”. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada