

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga
Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabupaten Serdang Bedagai)**

Doortua¹, Eka Sihombing², Nurmalia³, Siska Yulianita Lubis⁴, Chintani Sihombing⁵

Universitas Efarina¹

Universitas Alwashliyah Medan⁴

*Korespondensi: butarbutardoortua089@gmail.com

Abstract

Muhammad Hamam (2022) *The Effect of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction with Performance as an Intervening Variable (Case Study on Population Control Service Officers, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection, Serdang Bedagai Regency). Under the guidance of Mr. Suwadi S.Pdi, M.Si and Dr. Willy Cahyadi, S.Kom, S.E, M.Si CMA., CERA., CIBA., CBV* The results show that Based on the results of the analysis of hypothesis 1 it can be seen that the Compensation variable (X1) From the description it can be seen that $t_{count}(11,894) > t_{table}(2,042)$, as well as the significance value of $0.000 > 0.05$, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Compensation variable (X1) has an effect on the Job Satisfaction variable (Z). This means that compensation has a very good influence in measuring employee satisfaction at work. Based on the results of the analysis of hypothesis 1, it can be seen that the work environment variable (X2). From the description it can be seen that $t_{count}(4,919) > t_{table}(2,042)$, and the significance value is $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Work Environment variable (X2) has an effect on the Job Satisfaction variable (Z). The results of the analysis of hypothesis 1 can be seen that the Compensation variable (X1) From the description it can be seen that $t_{count}(1,397) < t_{table}(2,042)$, as well as the significance value of $0.173 > 0.05$, it can be concluded that the third hypothesis is rejected, meaning that the Compensation variable (X1) has no effect on the Performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 1, it can be seen that the Work Environment variable (X2). From this description, it can be seen that $t_{count}(2,690) > t_{table}(2,042)$, and the significance value is $0.012 < 0.05$, so it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the Work Environment variable (X2) has an effect on the Performance variable (Y). it means that in improving the performance of employees in the agency required a work environment that supports employee performance. Based on the results of the analysis of hypothesis 1 can be seen that the variable Job Satisfaction (Z). From the description it can be seen that $t_{count}(1,891) < t_{table}(2,042)$, and the significance value is $0.069 < 0.05$, it can be concluded that the fifth hypothesis is rejected, meaning that the Job Satisfaction variable (Z) has no effect on the Performance variable (Y).

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, and Performance.*

Abstrak

Muhammad Hamam (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai). Dibawah bimbingan Bapak Suwadi S.Pdi, M.Si dan Dr. Willy Cahyadi, S.Kom, S.E, M.Si CMA., CERA., CIBA., CBV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(11,894) > t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat baik dalam mengukur kepuasan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(4,919) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(1,397) < t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(2,690) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). artinya bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(1,891) < t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kepuasan Kerja yang masih sangat rendah karena ketidaksesuaian beban kerja dengan keahlian para pegawai membuat hasil pencapaian kinerja dalam setiap akhir periode tidak dapat dimaksimalkan dengan signifikan pada dinas terkait. Faktanya Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan apa yang diberikan oleh pihak instansi ini kepada pegawainya untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan pegawai dijelaskan yakni menurut salah satu pegawai bahwa pemberian upah atau gaji yang sudah cukup sesuai dengan kinerja pegawai, namun permasalahan muncul ketika pemberian gaji ini mengalami pemotongan dengan alasan

adanya potongan BPJS kesehatan, potongan keterlambatan dan absensi yang menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai.

Berikut ini jenis kepuasan kerja yang akan diterima oleh pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel
Fasilitas Kepuasan Kerja Pegawai

Jenis Kepuasan Kerja	Fungsi
BPJS Ketenagakerjaan	Dapat digunakan sebagai sarana kesehatan pegawai
Kompensasi	Sebagai balas jasa atas kinerja yang dilakukan kepada instansi
Promosi	Bersifat pengangkatan dari sisi kenaikan upah dan jabatan berdasarkan prestasi
Fasilitas kerja	Seperti gedung dan alat kerja

Sumber: Data diolah 2022

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang memiliki prestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua pegawainya.

Berikut ini adalah hasil kinerja atau program yang telah dilakukan oleh lembaga Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten serdang Bedagai tahun 2019.

Tabel
Kinerja Pegawai 2019

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Target	Penyesuaian Kinerja
Terpenuhinya Pelayanan Administrasi di DP3APP dan KB	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Tahun	Diselesaikan selama 1 tahun hanya sekitar 89%
Meningkatnya kualitas PNS di DP3APP dan KB	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1 Tahun	Tercapai dalam satu tahun di 2019
Pengendalian	Program Keluarga	1 Tahun	Hanya

Pertumbuhan Penduduk	Berencana		65 % di tahun 2019 selama satu tahun
Terserasikannya Kebijakan Peningkatan Kualitas Anak dan Perempuan	Program Keresasian Kebijakan Peningkatan Kualitas Anak dan Perempuan	1 Tahun	Program kerja yang hanya mencapai 70% dalam tahun 2019.

Sumber: Dinas DP3APP dan KB

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013). Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dikutip Rahayu, 2012). Bukan hanya kompensasi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dan menjaga tingkat perputaran karyawan, di dasar oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain.

Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik. Keadaan yang saat ini terjadi dalam kantor Dinas DP3APP dan KB serdang bedagai berkaitan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat dari adanya pembangunan gedung perkantoran yang menimbulkan kebisingan sehingga pegawai akan menjadi kurang focus dalam pekerjaannya hal ini yang harus menjadi salah satu focus utama pimpinan dalam menjaga kenyamanan para pegawai dalam bekerja kemudian kompensasi juga merupakan peranan penting dalam membangun kepuasan pegawai dalam bekerja namun belakangan ini pegawai merasakan ketidakpuasan akibat adanya keterlambatan gaji yang diterima oleh pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Kesimpulan dari kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian Menurut Robbins (dalam Tampi, 2014) kinerja (performance) adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua karyawannya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Motivasi dengan kompensasi dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif

merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.. Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dikutip Rahayu, 2012). Bukan hanya kompensasi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dan menjaga tingkat perputaran karyawan, di dasar oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Jadi kesimpulannya kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja. Kemudian Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kesimpulan nya Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara :

1. Kuesioner

Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

**Tabel
Bobot Penilaian**

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju / Selalu	Skor 5
Setuju/Sering	Skor 4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Biasa Saja	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2016:94)

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:231) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2014: 210) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:193) jenis data di bagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Sugiyono 2017:190).

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $- r \text{ hitung} < - r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $-r_{hitung} > -r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 2 = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,338 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} seperti dalam tabel 4.9 berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel Kompensasi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,763	0,361	Valid
2	0,763	0,361	Valid
3	0,705	0,361	Valid
4	0,790	0,361	Valid
Variabel Lingkungan (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,764	0,361	Valid
2	0,743	0,361	Valid
3	0,664	0,361	Valid
4	0,360	0,361	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,759	0,361	Valid
2	0,587	0,361	Valid
3	0,788	0,361	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Z)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,730	0,361	Valid
2	0,484	0,361	Valid
3	0,408	0,361	Valid
4	0,327	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2021)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Kompensasi (X1), variable Lingkungan Kerja (X2), variabel Kinerja (Y) maupun variabel Kepuasan (Z) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sugiyono (2016) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari

0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kompensasi (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0,722	0,6	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,778	0,6	Reliabel
Variabel Kepuasan(Z)	0,715	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

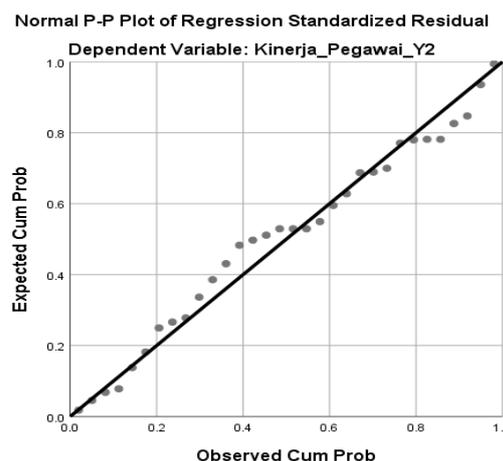
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

2. Uji Asumsi Klasik I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sampleKolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut



Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.12625968	
Most Extreme Differences	Absolute	.162	
	Positive	.162	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.162	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.344 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.127
		Upper Bound	.560

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 34 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari *output* dalam tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0.344. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,164	1,387		,839	,408		
	Kompensasi_X1	1,093	,092	,753	11,894	,000	,705	1,418
	Lingkungan_Kerja_X2	,403	,082	,311	4,919	,000	,705	1,418

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z
- Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Perluasan Kompensasi (X1) sebesar 0,705, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,705 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Perluasan Kompensasi (X1) sebesar 1,418, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,418 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1,399	1,901		-,736	,468		
	Kompensasi_X1	-,101	,126	-,168	-,801	,430	,705	1,418
	Lingkungan_Kerja_X2	,195	,112	,365	1,737	,093	,705	1,418

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai sig dari variable Kompensasi (X1) sebesar 0,430 dan variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,093 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

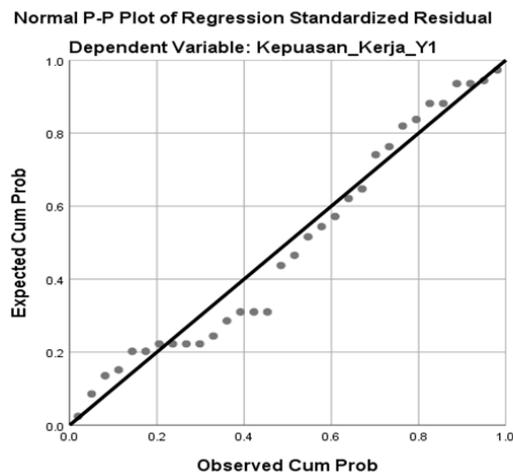
3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot,

sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut



Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.11802077	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.086	
	Negative	-.107	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.844 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.678
		Upper Bound	1.000

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
 - e. Based on 34 sampled tables with starting seed 1314643744.
- Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari *output* dalam tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,844. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
	Kompensasi_X1	,733	,525	,678	1,397	,173	,120	8,334
	Lingkungan_Kerja_X2	,704	,262	,730	2,690	,012	,385	2,601
	Kepuasan_Kerja_Z	,828	,438	,550	-1,891	,069	,082	12,204

a. Dependent Variable: KInerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi X1 sebesar 0,120, variabel Lingkungan X2 sebesar 0,385, variabel Kepuasan Z sebesar 0,082 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Kompensasi X1 sebesar 8,334, variabel Lingkungan X2 sebesar 2,601, variabel Kepuasan Kerja Z sebesar 12,204 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada

indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,386	,918		1,509	,143		
	Kompensasi_X1	-,035	,053	-,143	-,663	,513	,692	1,446
	Lingkungan_Kerja_X2	,035	,049	,160	,708	,485	,632	1,582
	Kepuasan_Kerja_Z	-,073	,043	-,324	-1,707	,099	,894	1,119

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai sig dari variable Kompensasi (X1) sebesar 0,513, variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,0485 dan variable Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,099 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Regresi Linier Persamaan I

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,164	1,387		-,839	,408		
	Perluasan_Merek_X1	1,093	,092	,753	11,894	,000	,705	1,418
	Iklan_X2	,403	,082	,311	4,919	,000	,705	1,418

a. Dependent Variable: Keputusan_Pembelian_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = -1,164 + 1,093X_1 + 0,403X_2$.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b0) sebesar -1,164 menunjukkan besarnya variabel Kepuasan Kerja (Z) jika variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi X1 (b1) sebesar 1,093 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan asumsi variabel Lingkungan (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Kompensasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kepuasan Kerja (Z) meningkat sebesar 1,093 satuan nilai dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) (b2) sebesar 0,403 menunjukkan besarnya peranan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) konstan. Artinya apabila faktor variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kepuasan Kerja (Z) meningkat sebesar 0,403 satuan nilai dengan asumsi variabel Perluasan Merek (X1) konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Regresi Linier Persamaan II

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
	Kompensasi_X1	,733	,525	,678	1,397	,173	,120	8,334
	Lingkungan_Kerja_X2	,704	,262	,730	2,690	,012	,385	2,601
	Kepuasan_Kerja_Z	,828	,438	,550	-1,891	,069	,082	12,204

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,035 + 0,733X_1 + 0,704X_2 - 0,828Z$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b0) sebesar 10,035 menunjukkan besarnya variabel Kinerja (Y) jika variabel Kompensasi (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) (b3) sebesar 0,733 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor variabel Kompensasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,733 satuan nilai dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) (b_4) sebesar 0,704 menunjukkan besarnya peranan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,704 satuan nilai dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (Z) (b_5) sebesar 0,828 menunjukkan besarnya peranan variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Kepuasan Kerja (Z) menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) menurun sebesar 0,828 satuan nilai dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) konstan

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,958 ^a	,918	,912	,664	2,289

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan (X2) dapat menjelaskan Variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 91,2% , sisanya sebesar 8,8% (100% - 91,12%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti insentif, gaya kepemimpinan dan Turnover.

Nilai koefisiendeterminasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,456 ^a	,208	,123	1,564	2,196

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Z, Lingkungan_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,123 atau 12,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat menjelaskan Variabel Kinerja (Y) sebesar 12,3% , sisanya sebesar 87,7% (100% - 12,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti Komunikasi kerja, Budaya Kerja serta Kepemimpinan Transaksional.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel Uji Parsial (t) Persamaan I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,164	1,387		-,839	,408
Kompensasi_X1	1,093	,092	,753	11,894	,000
Lingkungan_Kerja_X2	,403	,082	,311	4,919	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,894 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 32-2 = 30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(11,894) > t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z).

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,919 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; $32-k = 30$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} ($4,919$) $>$ t_{tabel} ($2,042$), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel Uji Parsial (t) Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005
	Kompensasi_X1	,733	,525	,678	1,397	,173
	Lingkungan_Kerja_X2	,704	,262	,730	2,690	,012
	Kepuasan_Kerja_Z	,828	,438	,550	1,891	,069

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,397 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; $32-k = 30$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} ($1,397$) $<$ t_{tabel} ($2,042$), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

d. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,690 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; $32-k = 30$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} ($2,690$) $>$ t_{tabel} ($2,042$), dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,891 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 32-k = 30)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.291	1.822	
	Kompensasi_X1	.521	.159	.584
	Lingkungan_Kerja_X2	.286	.184	.276

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Z

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Tabel Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

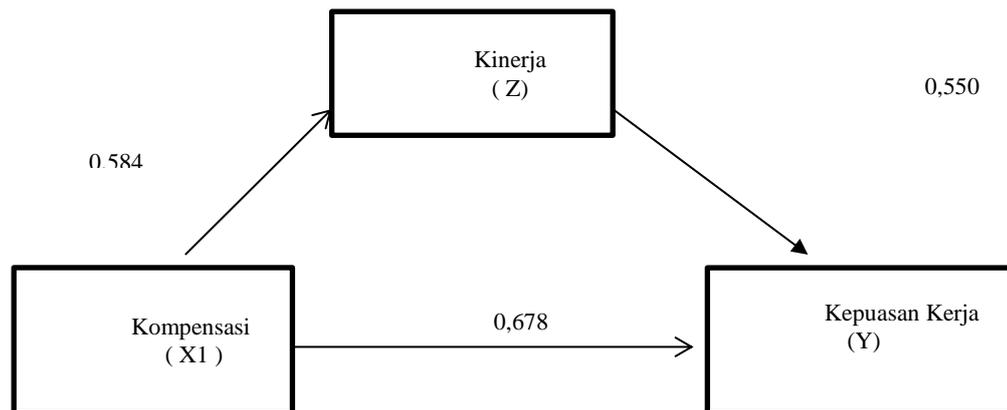
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,035	3,309	
	Kompensasi_X1	,733	,525	,678
	Lingkungan_Kerja_X2	,704	,262	,730
	Kepuasan_Kerja_Z	,558	,548	,550

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

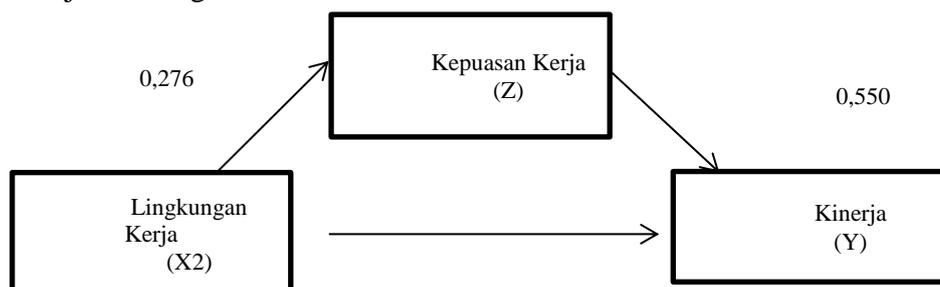
Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar Analisis Jalur I

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Y sebesar 0,678. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,584 \times 0,550 = 0,3014$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y.

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar Analisis Jalur II

Berdasarkan gambar dapat menjelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap K (Y) sebesar 0,730 dan Lingkungan (X2) melalui variabel intervening (Z) terhadap (Y) sebesar $0,276 \times 0,550 = 0,1518$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel (Y). Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.25 berikut :

Tabel Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Kompensasi (X1)_Kepuasan Kerja (Z)	0,678	0,584	0,3014	Tidak Signifikan	Tidak Sebagai Variabel Intervening
2	Lingkungan Kerja(X2)_Kepuasan Kerja (Z)	0,730	0,276	0,1518	Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(11,894) > t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat baik dalam mengukur kepuasan pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(4,919) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya bahwa dalam kepuasan seorang pegawai sangat didukung dengan lingkungan kerja yang juga baik pula.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(1,397) < t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa kompensasi adalah sesuatu yang menjadi kewajiban dari instansi yang diberikan kepada pegawai dan tidak terlalu mempengaruhi kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(2,690) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). artinya bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(1,891) < t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). artinya bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai kepuasan kerja belum menjadi tolak ukur yang bisa meningkatkan kinerja.

6. Kompensasi (X1) Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap variabel Y sebesar 0,678. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,548 \times 0,550 = 0,3014$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y. artinya penelitian ini menentukan bahwa Kepuasan kerja belum bisa mempengaruhi hubungan variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena pengaruh secara langsung kompensasi memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja pegawai itu sendiri.

7. Lingkungan Kerja (X2) Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap K (Y) sebesar 0,730 dan Lingkungan (X2) melalui variabel intervening (Z) terhadap (Y) sebesar $0,276 \times 0,550 = 0,1518$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel (Y). Artinya bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh tidak langsung dalam menentukan kepuasan kerja di lingkungan kerja yang ada meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(11,894) > t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat baik dalam mengukur kepuasan pegawai dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(4,919) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya bahwa dalam kepuasan seorang pegawai sangat didukung dengan lingkungan kerja yang juga baik pula.
3. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(1,397) < t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa kompensasi adalah

- sesuai yang menjadi kewajiban dari instansi yang diberikan kepada pegawai dan tidak terlalu mempengaruhi kinerja.
4. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). artinya bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai.
 5. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). artinya bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai kepuasan kerja belum menjadi tolak ukur yang bisa meningkatkan kinerja.
 6. Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap variabel Y sebesar 0,678. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,548 \times 0,550 = 0,3014$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y. artinya penelitian ini menentukan bahwa Kepuasan kerja belum bisa mempengaruhi hubungan variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena pengaruh secara langsung kompensasi memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja pegawai itu sendiri.
 7. Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,730 dan Lingkungan (X2) melalui variabel intervening (Z) terhadap (Y) sebesar $0,276 \times 0,550 = 0,1518$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel (Y). Artinya bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh tidak langsung dalam menentukan kepuasan kerja di lingkungan kerja yang ada meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Saran

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang meningkat terhadap Kinerja yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai dan disarnak bagi pihak pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai agar mempertahankan kepuasan kerja pegawai melalui lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik.
2. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga

- Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten serdang Bedagai dengan Kinerja sebagai variabel *intervening*
3. Disarankan untuk Instansi dalam penelitian ini bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai begitu pula lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung artinya bahwa pimpinan instansi dapat mempertahankan apa yang sudah ada dan selalu berinovasi dengan hal baru agar pegawai puas dalam bekerja serta kinerja meningkat.
 4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai aspek sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rizky Prasetya 2018 *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Deskriptif Pada Pt. Putra Utama Motor, Solo Dan Sukoharjo (Persero)
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Fernando, D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada UMKM Kota Magelang). *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*,
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi)*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kartikawati, D. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi., H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Dewi, Ida Sanjaya. 2015 *Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bank Papua) Muhammad. Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bank Papua) Skripsi Uniersitas Yapis Papua*
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian P Sondang . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-5*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Iinsentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bhana Motor Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negri Yogyakarta*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Widi, & Yono. (2013). Implementasi Merdeka Belajar melalui Kampus Mengajar Perintis di Sekolah Dasar. *Metodik Didaktik : Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, Vol.16 Issue (2), Pages.102–107.
- Winardi, (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, I. G. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145*, Vol 02, 125–145.

