

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi

Anggi Setiyowati¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang, Kec. Senen, Jakarta Pusat 10450, DKI Jakarta, Indonesia

Email: anggisetiowati945@gmail.com¹, furi.fin@bsi.ac.id², rohani.lti@bsi.ac.id³

Submit:
07-09-2026

Revisi:
11-09-2026

Terima
13-09-2026

Terbit Online:
18-09-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, yang di antaranya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif statistik, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Populasi penelitian berjumlah 78 pegawai pada bidang pelayanan, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (t hitung 5,255 > t tabel 1,992; sig. 0,000 < 0,05), dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (t hitung 3,078 > t tabel 1,992; sig. 0,003 < 0,05). Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung 47,478 > F tabel 3,12; sig. 0,000 < 0,05), dengan kontribusi sebesar 55,9%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Abstracts - Job satisfaction is a key factor influencing employee performance and productivity, shaped partly by compensation and the work environment. This study examines the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Bekasi Regency. A quantitative statistical method was used, with data collected through questionnaires, observation, and documentation study. The population comprised 78 employees in the service division, and the entire population was used as the sample (saturated sampling). Data were analyzed using SPSS version 25 through data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination test. The results show that compensation partially has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 5.255 > t\text{-table } 1.992$; sig. = 0.000 < 0.05), and work environment partially has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 3.078 > t\text{-table } 1.992$; sig. = 0.003 < 0.05). Simultaneously, compensation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction ($F = 47.478 > F\text{-table } 3.12$; sig. = 0.000 < 0.05), explaining 55.9% of the variance in job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai penggerak utama pencapaian tujuan, terutama pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik karena kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan atau penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari kesesuaian antara harapan pegawai dan kondisi pekerjaan yang

diterima, baik yang bersumber dari faktor internal maupun lingkungan kerja (Sisca et al., 2020). Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih terdorong memberikan kontribusi terbaik sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

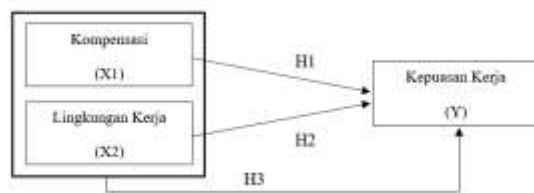
Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang diberikan, baik berupa

finansial maupun non-finansial (Firdaus & Oetarjo, 2022). Selain kompensasi, lingkungan kerja turut berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja, yaitu segala kondisi di tempat pegawai melaksanakan pekerjaan yang memengaruhi aktivitas kerja mereka (Enny, 2019). Namun demikian, fenomena di lapangan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi menunjukkan adanya kendala penundaan pencairan gaji serta keterbatasan sarana kerja. Data perbandingan kondisi aset kerja tahun 2025 menunjukkan tingkat kerusakan aset pada bidang pelayanan mencapai 33,1%, hampir dua kali lipat dibandingkan bidang diluar pelayanan yang hanya 16,8%, Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan terkait kompensasi dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (Rahma et al., 2023) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, (Herawati et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil serupa terkait kompensasi juga ditemukan oleh (Halim & Yusianto, 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sementara kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut, serta perbedaan karakteristik dan lokasi penelitian, menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi pelayanan publik di Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja; (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja; dan (3) pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

Kerangka Berfikir



Sumber: (Diolah oleh penulis, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang berakar pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengkaji objek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian sebagai sarana memperoleh informasi sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023).

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian (Ratag et al., 2023). Data penelitian disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik dengan bantuan IBM SPSS versi 25. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai pada bidang pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi yang berjumlah 78 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 5 poin, observasi, dan studi dokumentasi. Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) masing-masing diukur melalui 10 item pernyataan. Analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data primer dari 78 responden meliputi karakteristik responden, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, serta pembahasan yang dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

3.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 78 pegawai, terdiri atas 52 orang (66,7%) laki-laki dan 26 orang (33,3%) perempuan, dengan mayoritas berusia 30–39 tahun (47,4%), masa kerja 1–5 tahun (38,5%), dan berpendidikan Sarjana/S1 (65,4%).

3.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Nilai validitas setiap item pernyataan dalam kuesioner diperoleh melalui perbandingan antara r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Diperoleh nilai df sebesar 76 sehingga r tabel yang digunakan adalah 0,2227. Item pernyataan dapat dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,624	0,2227	Valid

2	X1.2	0,629	0,2227	Valid
3	X1.3	0,530	0,2227	Valid
4	X1.4	0,503	0,2227	Valid
5	X1.5	0,601	0,2227	Valid
6	X1.6	0,722	0,2227	Valid
7	X1.7	0,555	0,2227	Valid
8	X1.8	0,343	0,2227	Valid
9	X1.9	0,676	0,2227	Valid
10	X1.10	0,610	0,2227	Valid

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,685	0,2227	Valid
2	X2.2	0,779	0,2227	Valid
3	X2.3	0,779	0,2227	Valid
4	X2.4	0,675	0,2227	Valid
5	X2.5	0,678	0,2227	Valid
6	X2.6	0,688	0,2227	Valid
7	X2.7	0,791	0,2227	Valid
8	X2.8	0,674	0,2227	Valid
9	X2.9	0,701	0,2227	Valid
10	X2.10	0,501	0,2227	Valid

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,681	0,2227	Valid
2	Y2	0,714	0,2227	Valid
3	Y3	0,661	0,2227	Valid
4	Y4	0,703	0,2227	Valid
5	Y5	0,540	0,2227	Valid
6	Y6	0,634	0,2227	Valid
7	Y7	0,489	0,2227	Valid
8	Y8	0,537	0,2227	Valid
9	Y9	0,621	0,2227	Valid
10	Y10	0,410	0,2227	Valid

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memenuhi kriteria pengujian karena nilai r hitung pada setiap item berada diatas 0,2227. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh melebihi batas minimum sebesar 0,70. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Min.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,744	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,768	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,750	0,70	Reliabel

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Seluruh variabel memenuhi kriteria reliabel karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,70,

sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengevaluasi distribusi data pada penelitian ini. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) yang diperoleh melebihi batas ketentuan sebesar 0,05. Hasil pengujian normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2-tailed)
78	0,078

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,078. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hasil ini dapat dikatakan data residual memiliki distribusi yang mendekati normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, yang ditandai dengan nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.
Kompensasi (X1)	0,417
Lingkungan Kerja (X2)	0,135

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,417 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,135. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

3. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dapat dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,605	1,654
Lingkungan Kerja (X2)	0,605	1,654

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,605 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,654. Nilai Tolerance yang diperoleh lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4. Uji Linearitas

Hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada bagian Linearity lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity
Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,320

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Pengujian linearitas pada hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity sebesar 0,320. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,320 > 0,05$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,234

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Pengujian linearitas antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity sebesar 0,234. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,234 > 0,05$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B
(Constant)	10,880
Kompensasi (X1)	0,491
Lingkungan Kerja (X2)	0,257

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan

$$Y = 10,880 + 0,491X_1 + 0,257X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 10,880 menunjukkan nilai Kepuasan Kerja ketika Kompensasi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap. Koefisien Kompensasi sebesar 0,491 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,491 satuan. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,257 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,257 satuan, dengan variabel lainnya dianggap konstan.

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian penelitian ini, nilai derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan

rumus $df = n - k - 1$ sehingga diperoleh nilai df sebesar 75 ($df = 78 - 2 - 1$), dengan nilai df tersebut diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992.

Sedangkan pengujian simultan atau uji f untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian. Perhitungan derajat kebebasan (df) pada penelitian ini menggunakan rumus $df = n - k - 1$ sehingga diperoleh nilai df sebesar 75 ($df = 78 - 2 - 1$), dengan nilai df tersebut diperoleh nilai f tabel sebesar 3,12.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t/F hitung	t/F tabel	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	5,255	1,992	0,000	Positif, Sig.
Lingkungan Kerja (X2)	3,078	1,992	0,003	Positif, Sig.
Simultan (X1,X2)	47,478	3,12	0,000	Positif, Sig.

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji t menunjukkan Kompensasi (t hitung 5,255 > t tabel 1,992; sig. 0,000 < 0,05) dan Lingkungan Kerja (t hitung 3,078 > t tabel 1,992; sig. 0,003 < 0,05) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan (F hitung 47,478 > F tabel 3,12; sig. 0,000 < 0,05).

3.6 Uji Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien Determinasi Parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisienmdeterminasi parsial diperoleh dari hasil perkalian antara nilai Beta dan Zero Order pada setiap variabel independen.

Tabel 12. Hasil Beta x Zero Order

Variabel	Beta	Zero Order
Kompensasi (X1)	0,518	0,709
Lingkungan Kerja (X2)	0,304	0,629

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Kompensasi	0,518	0,709	$0,518 \times 0,709 = 0,367262$	36,7%
2	Lingkungan Kerja	0,304	0,629	$0,304 \times 0,629 = 0,191216$	19,1%
Total				0,558478	55,8%

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 36,7%, sedangkan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 19,1% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Secara keseluruhan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 55,8%, dengan Kompensasi (X1) menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan

terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

2. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi Simultan dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan melihat R Square, nilai tersebut menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square
0,748	0,559	0,547

Sumber: (Hasil Diolah Data SPSS 25, 2026)

Nilai koefisien determinasi simultan diperoleh melalui pengujian yang menunjukkan R Square memiliki nilai sebesar 0,559. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu memberikan penjelasan terhadap variasi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 55,9%. Sementara itu, sebesar 44,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, mendukung pendapat bahwa gaji atau imbalan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Siregar & Linda, 2022) serta sejalan dengan penelitian yang menunjukkan kompensasi berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan (Dewi & Annisa, 2023); (William & Ekawati, 2022).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, mendukung pandangan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman (Sisca et al., 2020) dan sejalan dengan penelitian terdahulu (Nugroho et al., 2024); (Halim & Yusianto, 2023) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sejalan dengan penelitian pada karyawan bagian kitchen (Aisha & Juhaeti, 2023) dan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar (Rahma et al., 2023).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, baik secara parsial (t hitung 5,255 dan 3,078) maupun simultan (F hitung 47,478), dengan kontribusi gabungan sebesar 55,9%.

Kompensasi merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan (36,7%) dibandingkan lingkungan kerja (19,1%). Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa ketepatan waktu pencairan kompensasi dan perbaikan sarana kerja pada bidang pelayanan menjadi prioritas strategis bagi instansi pelayanan publik dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, mengingat tingkat kerusakan aset pada bidang pelayanan yang masih mencapai 33,1%.

Saran

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi disarankan mengevaluasi ketepatan waktu pencairan kompensasi secara berkala serta memprioritaskan perbaikan dan peremajaan sarana kerja pada bidang pelayanan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau beban kerja, serta memperluas populasi penelitian pada instansi pelayanan publik lainnya.

REFERENSI

- Aisha, R. K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 128–129.
- Dewi & Annisa. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 1(1), 1–13.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Firdaus & Oetarjo. (2022). *Manajemen Kompensasi* (Vol. 11, Nomor 1). UMSIDA Press.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 05(03), 668–676.
- Herawati, J., Septyarini, E., & Lindasari, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1392–1411.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD DIY. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 11(1), 23–34.
- Rahma, N., Ridwan, & Latief, F. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pekerjaan umum kota makassar. *Nobel Management Review (NMaR)*, 348–357.
- Ratag, K. F., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G.

- (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1293–1304.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen/25>
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmarta, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed., Vol. 11, Nomor 1). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (2 ed.). ALFABETA.
- William, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 04(03), 749–758.