

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN SRAGEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Agung Prasetyo <sup>1)</sup>  
Rahayu Triastity <sup>2)</sup>

<sup>1, 2)</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> agunpras1978@gmail.com  
<sup>2)</sup> iburahayusolo@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of the work environment, compensation and job satisfaction on performance and job satisfaction on the moderation of the influence of the working environment and compensation to performance. This study took place in the Forestry and Plantation Sragen with variables research of working environment, compensation, job satisfaction and performance. The population in this study were all employees in the Department of Forestry and Plantation in the Sragen regency totaling 38 employees. The collecting data in this study was using a questionnaire. The data analysis technique used to test the validity, reliability test, classic assumption test, and absolute difference. The results of data analysis we concluded that: (1) The hypothesis said that "the working environment have a significant effect on the performance of staff at the Department of Forestry and Plantation Sragen" not verified, (2) The hypothesis said that "compensated significant effect on the performance of staff at the Department of Forestry and Plantation Sragen" was verified, (3) The hypothesis said that "the job satisfaction have a significant effect on the performance of staff at the Department of Forestry and Plantation Sragen" was verified, (4) The hypothesis said that "job satisfaction moderate the influence of the working environment on the performance of staff at the Department of Forestry and Plantation Sragen" was verified, (5) The hypothesis said that "job satisfaction moderating influence compensation to the employee performance of Forestry and Plantation Sragen" not verified.*

**Keywords:** *work environment, compensation, employee job satisfaction, performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pada suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi apabila dikelola dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manu-

sia dalam suatu perusahaan sering disebut dengan karyawan, sedangkan sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintah sering disebut dengan pegawai. Pegawai dalam instansi pemerintah merupakan faktor penggerak dari instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Melihat pentingnya keberadaan pegawai dalam instansi pemerintahan, maka penting untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Mangkunegara (2015:

67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Banyak upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintahan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan instansi pemerintah seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, keberadaan pemimpin yang baik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, lingkungan kerja yang memadai, pemberian motivasi dan peningkatan kepuasan kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja merupakan merupakan tempat di mana pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Kondisi fisik bangunan tempat kerja yang baik, suasana yang baik, lingkungan yang sehat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi ini sesuai dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtias (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Handoko (2014: 155) bahwa cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik.

Selain dengan faktor lingkungan

kerja dan kompensasi hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Edison (2016: 122) menyatakan sebab, rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, bahkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014: 291). Dengan adanya perasaan senang yang ada pada pegawai maka akan memandang positif terhadap pekerjaannya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja atau sebaliknya, dengan adanya perasaan tidak senang yang ada pada pegawai maka akan memandang negatif terhadap pekerjaannya sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja. Kepuasan kerja akan membentuk suasana lingkungan kerja yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan memperkuat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Pertiwi (2014) dalam penelitiannya menerangkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Pertiwi (2014) didukung hasil penelitian Sofyan (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menyimpulkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pemilihan Kompensasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Sopiah (2013) dan Pertiwi (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitiannya Rizal dkk (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu dampak dari kepuasan kerja adalah kinerja (Priansa, 2014:294). Penelitian Hafidha dkk (2016) yang menyimpulkan antara lain bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

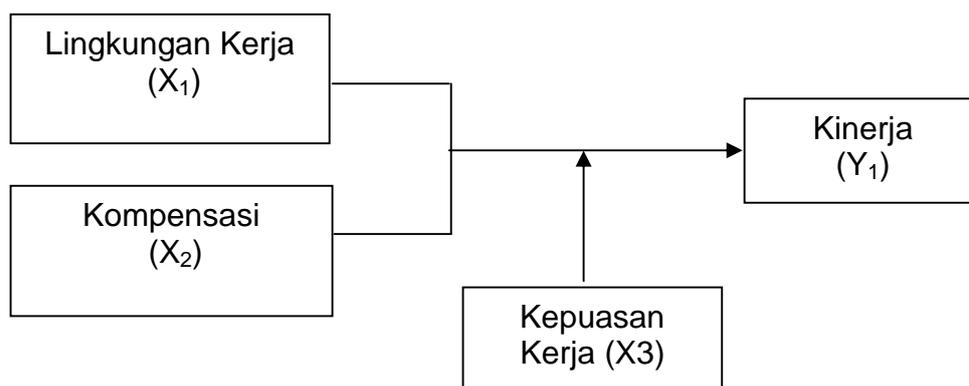
Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hasil yang berbeda-beda. Dari hasil penelitian yang berbeda-beda menunjukkan adanya *Research Gap*, oleh karena itu untuk kejelasan hasil penelitian peneliti mencoba mengkaji masalah lingkungan kerja dan kompensasi yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mengambil obyek di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Sebagai instansi pemerintah maka perlu untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar mampu bertahan dalam lingkungan pemerintahan yang dinamis dan mampu memberikan pelayanan pri-

ma kepada masyarakat. Tugas Pokok Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah dalam bidang kehutanan dan perkebunan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen didukung oleh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 38 orang yang terbagi ke dalam 4 bidang, 1 bagian sekretariat dan 1 UPTD. Dengan keterbatasan jumlah pegawai, maka perlu untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang nantinya bisa meningkatkan kinerja sehingga tugas pokok dan fungsi bisa terlaksana dengan baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Upaya-upaya yang dilakukan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen untuk meningkatkan kinerjanya antara lain dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang sesuai dan peningkatan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen; (2) menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen; (3) menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen, (4) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi; dan (5) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka pemikiran**

Keterangan:

Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan Kompensasi

Variabel Moderasi : kepuasan kerja

Variabel dependen : Kinerja

Kerangka pemikiran di atas menggambarkan bahwa ada pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai serta pengaruh kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai.

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja, sirkulasi udara, kebersihan dan kenyamanan, jika kurang memadai akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Penelitian Pertiwi (2014) dan Sofyan (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja, akan se-

makin baik kenyamanan kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:  
H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen.

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 2014: 155). Kompensasi merupakan faktor yang paling banyak dan paling mudah untuk memprediksi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian Sopiah (2013) Pertiwi (2014) Dhermawan dkk (2012) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi biasanya karyawan akan bekerja lebih baik. Karyawan akan lebih fokus terhadap pekerjaan yang diberikan dan tidak akan terlalu memikirkan kebutuhan sehari-hari karena minimal kompensasi tersebut sudah bisa mencukupi kebutuhan dan keinginan terhadap hal-hal yang primer dan sekunder dalam keluarganya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014: 193). Salah satu dampak dari kepuasan kerja adalah kinerja (Priansa, 2014: 294). Penelitian Hafidha dkk (2016) yang menyimpulkan antara lain bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen.

4. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap metal, juga hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014: 291). 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 (Sedar-mayanti, 2011: 2). Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Kon-

disi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya perasaan senang yang ada pada pegawai maka akan memandang positif lingkungan kerjanya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tingginya kepuasan kerja yang ada pada karyawan maka akan memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen.

5. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya (Edison, 2016: 214). Menurut Handoko (2014: 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut Handoko berpendapat bahwa bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Dengan adanya perasaan senang atau puas pada diri pegawai karena adanya kesesuaian harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya, maka akan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survai pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Penelitian ini menggunakan metode sensus, karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 38 responden.

Definisi operasional dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012: 46) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, hubungan karyawan dengan bawahan.
2. Kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen kepada pegawai sebagai balas jasa karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompensasi diantaranya adalah:
  - a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima

seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus

- b. Kompensasi finansial tak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung
  - c. Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008: 4).
3. Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan sekumpulan perasaan pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang. Indikator dalam penilaian variabel kepuasan kerja menurut Ivancevich *et al.* dalam Edison *et al.* (2016: 216) ada beberapa antara lain: imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.
  4. Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Indikator yang digunakan untuk menilai variabel kinerja menurut Edison *et al.* (2016: 195) adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas.
- Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengukuran data menggunakan *skala Likert* dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan

dengan ketentuan sebagai berikut: jawaban SS (Sangat Setuju) selanjutnya diberi skor 5, jawaban S (Setuju) selanjutnya diberi skor 4, jawaban N (Netral) selanjutnya diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) selanjutnya diberi skor 2, jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) selanjutnya diberi skor 1. Untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan metode analisis data yang digunakan, maka digunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan *p value* < 0,05. Pengujian reliabilitas

menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel.

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji multikolinearitas bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variances Inflation Factor (VIF)*.
  - b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run test* bertujuan untuk menguji apakah antar residual terdapat

**Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	68,42
	Perempuan	12	31,58
	Jumlah	38	100,00
Status Perkawinan	Kawin	35	92,11
	Tidak Kawin	3	7,89
	Jumlah	38	100,00
Pendidikan	SLTP	2	5,26
	SLTA	6	15,79
	D3	2	5,26
	S-1	18	47,37
	S-2	10	26,32
	Jumlah	38	100,00
Umur	< 30 tahun	1	2,63
	31 – 40 tahun	6	15,79
	41 – 50 tahun	10	26,32
	> 50 Tahun	21	55,26
	Jumlah	38	100,00
Masa Kerja	< 10 tahun	9	23,68
	11 – 20 tahun	10	26,32
	21 – 30 tahun	13	34,21
	> 30 Tahun	6	15,79
	Jumlah	38	100,00
Jabatan	Kepala Dinas	1	2,63
	Sekdin	1	2,63
	Kepala Bidang	3	7,89
	Kepala UPTD	1	2,63
	Kepala Seksi	13	34,21
	Kasubag	3	7,89
	Fungsional Umum	16	42,11
	Jumlah	38	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

- korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.
- c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
- d. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 2: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,000	Valid	0,806	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
	9	0,000	Valid		
Kompensasi	1	0,000	Valid	0,767	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	1	0,000	Valid	0,883	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
	9	0,000	Valid		
	10	0,000	Valid		
	11	0,000	Valid		
	12	0,000	Valid		
	13	0,000	Valid		
	14	0,000	Valid		
Kinerja	1	0,000	Valid	0,850	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

2. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis linear berganda dan uji selisih mutlak.

takan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ . Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,806, kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,767, kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,883 dan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,850 memiliki nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ , maka dapat dikatakan reliabel.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, umur, masa kerja dan jabatan ditunjukkan pada tabel 1 di atas:

### 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen mengenai lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat ditunjukkan pada tabel 2 di atas:

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan mengenai lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) diny-

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik seperti pada tabel 3 di bawah ini:

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan analisis regresi pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh hasil seperti tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 3: Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,716); (0,826); (0,806) $> 0,1$ VIF (1,396); (1,210); (1,241) $< 10$	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p$ (0,250) $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p$ (0,410); (0,790); (0,111) $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p$ (0,522) $> 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

**Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

variabel	Koefisien	Nilai t	signifikansi
(constant)	3,043	0,762	0,451
Lingkungan kerja	0,105	0,889	0,380
Kompensasi	0,371	2,725	0,010
Kepuasan kerja	0,352	4,796	0,000
F: 18,025			0,000
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i> : 0,580			

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh nilai konstan (a) sebesar 3,043. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,105, koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,371 dan koefisien kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,352 dengan demikian maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,043 + 0,105 X_1 + 0,371 X_2 + 0,352 X_3$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa arah koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) bertanda positif, artinya lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 5. Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3

Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis ini antara lain sebagai berikut:

### a. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,889 dan  $p$ -value (0,380) > 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen secara parsial ti-

tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada  $\alpha = 5\%$ . Penelitian ini menerima  $H_0$  ( $H_a$  ditolak). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen" tidak terbukti kebenarannya.

#### 2) Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,725 dan  $p$ -value (0,010) < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada  $\alpha = 5\%$ . Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai yang dicapai akan semakin meningkat. Penelitian ini menerima  $H_a$  ( $H_0$  ditolak). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

#### 3) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,796 dan  $p$ -value (0,000) < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada  $\alpha = 5\%$ . Semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada pegawai, maka

kinerja pegawai yang dicapai akan semakin meningkat. Penelitian ini menerima  $H_0$  ( $H_0$  ditolak). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya.

b. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan hasil F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,025 dengan  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti model yang digunakan sudah tepat.

c. Uji koefisien determinasi

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 58% sedang sisanya 42% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

**6. Pengujian hipotesis 4 (Uji Nilai Selisih Mutlak 1)**

Pengujian hipotesis 4 bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis regresi pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan moderasi kepuasan

kerja ( $X_3$ ) diperoleh hasil seperti tabel 5 di bawah ini:

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh nilai konstan ( $a$ ) sebesar 32,609. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,755 dan koefisien kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,943 sedangkan nilai absolute perbedaan antara  $X_1$  dan  $X_3$  ( $|X_1 - X_3|$ ) sebesar -1,471 dengan demikian maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 32,609 + 0,755 X_1 + 1,943 X_3 - 1,471 |ZX_1 - ZX_3|$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa arah koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) bertanda positif, artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan interaksi keduanya  $|X_1 - X_3|$  bertanda negatif artinya interaksi lingkungan kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

1) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel interaksi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja  $|X_1 - X_3|$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,477 dan  $p$ -value ( $0,018$ )  $< 0,05$ . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada  $\alpha = 5\%$ . Semakin

**Tabel 5: Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

variabel	Koefisien	Nilai t	signifikansi
(constant)	32,609	52,288	0,000
Zscore: lingkungan kerja	0,755	1,882	0,068
Zscore:Kepuasan kerja	1,943	4,837	0,000
ABSZX1_ZX3	-1.471	-2,477	0,018
F : 17,110			0,000
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i> : 0,566			

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

tinggi interaksi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai yang dicapai pegawai akan semakin tinggi. Penelitian ini menerima  $H_a$  ( $H_0$  ditolak). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya.

2) Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,110 dengan  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti model yang digunakan sudah tepat.

3) Uji koefisien determinasi

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan, kepuasan kerja dan variabel interaksi  $|X_2-X_3|$  sebesar 56,6% sedang sisanya 43,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

7. Pengujian hipotesis 5 (Uji Nilai Selisih Mutlak 2)

Pengujian hipotesis 5 bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Ka-

bupaten Sragen. Berdasarkan analisis regresi pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan moderating kepuasan kerja ( $X_3$ ) diperoleh hasil seperti tabel 6 di bawah ini:

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 31,271. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1,188 koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,040 sedangkan nilai absolut perbedaan antara  $X_2$  dan  $X_3$  ( $|X_2-X_3|$ ) sebesar 0,073 dengan demikian maka dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 31,271 + 1,188 X_2 + 2,040 X_3 + 0,073 |ZX_2 - ZX_3|$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa arah koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan variabel interaksi  $|X_2-X_3|$  bertanda positif, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan interaksi keduanya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel interaksi kompensasi dengan kepuasan kerja  $|X_2-X_3|$  tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 0,147 dan  $p$ -value (0,884)  $> 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di

Tabel 6: Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak Kompensasi ( $X_2$ )

variabel	Koefisien	Nilai t	signifikansi
(constant)	31,271	52,334	0,000
Zscore: Kompensasi	1,188	3,195	0,003
Zscore: Kepuasan kerja	2,040	5,440	0,000
ABSZX2_ ZX3	0,073	0,147	0,884
F : 17,377			0,000
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i> : 0,570			

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen pada  $\alpha = 5\%$ . Semakin tinggi interaksi kompensasi dengan kepuasan kerja maka tidak berdampak pada peningkatan kinerja yang akan dicapai pegawai secara signifikan. Penelitian ini menerima  $H_0$  ( $H_a$  ditolak). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen” tidak terbukti kebenarannya.

2) Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,377 dengan  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti model yang digunakan sudah tepat.

3) Uji koefisien determinasi

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi, kepuasan kerja dan variabel interaksi  $|X_2 - X_3|$  sebesar 57% sedang sisanya 43% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Hal ini disebabkan karena penataan lingkungan kantor dan ruang kerja yang kurang sesuai. Ketika lingkungan kerja ditata lebih baik dengan pembuatan taman, pembuatan tempat parkir dan pemasangan paving halaman ternyata harus menebang bebe-

rapa pohon, yang mengakibatkan berkurangnya kerindangan dan keteduhan halaman kantor dan membuat udara di lingkungan kerja menjadi lebih panas dan berdebu. Penataan ruangan yang kurang sesuai dikarenakan kurangnya tempat untuk menyimpan arsip. Dari permasalahan semakin panasnya udara di lingkungan kerja dan kurangnya tempat untuk menyimpan arsip sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja pegawai.

Hasil temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk (2012), Wahyuningtyas (2013), Sofyan (2013) dan Pertiwi (2014), tetapi sejalan dengan hasil penelitian Arianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Kabupaten Demak. Adapun upaya yang dilakukan adalah perlunya pemasangan AC pada setiap ruangan kantor dan penambahan ruang untuk penyimpanan arsip sehingga ruang kerja menjadi sejuk, bersih dan rapi.

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai mudah dipengaruhi oleh kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai bagi para pegawai dapat menumbuhkan kesadaran pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Upaya yang harus dilakukan adalah mempertahankan kebijakan kompensasi yang sudah ada dan Memastikan bahwa fasilitas kantor yang disediakan sudah

cukup memadai.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk (2012), Sopiah (2013), dan Pertiwi (2014), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Handoko (2014:155) bahwa cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen, yang memiliki arti apabila kepuasan kerja pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hafidha dkk (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Arfa *Barbershop* cabang Solo.

### **4. Pengaruh interaksi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen**

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja yang dimoderasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Dari hasil inilah dapat dikatakan bahwa dengan kepuasan kerja yang ada pada pegawai mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Interaksi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sangat diperlukan guna memperoleh pegawai yang berkinerja unggul,

berdedikasi tinggi dan berkualitas. Kinerja yang dicapai pegawai dipengaruhi oleh perasaan puas pegawai terhadap apa yang telah dilaksanakan dan penghargaan yang diterimanya atas tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan pegawai. Kepuasan pegawai dalam bekerja yang disebabkan karena adanya penghargaan yang telah diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan harapan pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik. Dukungan fasilitas kerja yang memadai serta suasana kerja yang menyenangkan dan diimbangi dengan pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **5. Pengaruh interaksi kompensasi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen**

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi yang dimoderasi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. Dari hasil inilah dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen dapat dilaksanakan dengan adanya perhatian terhadap pemberian kompensasi yang memadai. Hal ini menunjukkan dengan pemberian kompensasi yang memadai pada pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen dapat menumbuhkan kesadaran pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

## **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang lebih baik tidak akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompensa-

si berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan peningkatan kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen, dengan adanya kepuasan kerja yang ada pada pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada pada pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan selama ini sudah baik. Kepuasan kerja tidak me-

moderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen, bahwa kinerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen tidak tergantung pada kepuasan kerja, tetapi selama pegawai diberikan kompensasi yang memadai dan merasa kebutuhannya terpenuhi maka dengan sendirinya akan menimbulkan kesadaran untuk bekerja lebih baik sesuai tugas, pokok dan fungsinya. Dukungan lingkungan kerja yang nyaman dengan diimbangi peningkatan kepuasan kerja yang ada pada pegawai dan pemberian kompensasi yang memadai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus, hal 173–184*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daning Fitri Hafidha, SL. Triyaningsih, dan Lamidi. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Karyawan Arfa *Barbershop* Cabang Solo)". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16 Edisi Khusus April, hal 177 – 186*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA". *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No. 1, hal 18-23*. Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikussaleh Aceh.
- Dilian Diah Pertiwi. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)". *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen. 2016. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (KLj IP) Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen Tahun 2015*.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja". *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober hal 191-200*. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga
- Muhamad Rizal, M Syafiie Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention*, Vol.3, No.2, pp 64-79. Economics and Business Faculty of Brawijaya University.
- Nandya wahyuningtyas 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)". *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Rafika Aditama
- Simamora Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyan Yamin. 2009. *SPSS Complete, Teknik analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2013. "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai". *International Journal of Learning & Development*, Vol. 3, No. 2, pp 77-91. *State University of Malang*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Sujarweni V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada