JURNAL EKONOMI DAN BISNIS WIDYASWARA INDONESIA
E-ISSN 3090-8000
Volume 2; Nomor 4; November 2026 ; Hal 323-336
Website : https://journal.widyaswara.ac.id/index.php/jebwi

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan

Toni Asriyan Putra[1*], O.P Bismark[1], dan Eva Suryani[3]
[1*23]*Manajemen, STIEWidyaswara Indonesia, Indonesia*
[1*] toniasriyan120796@gmail.com , [2]opbismark402@gmail.com , [3]evasuryani086@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan induktif. Populasi penelitian berjumlah 40 Penjabat Wali Nagari di Solok Selatan dengan teknik pengambilan adalah sampel jenuh atau seluruhnya. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan dengan thitung sebesar 0,881 t tabel sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,384 < 0,05. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan dengan thitung sebesar 5,875 > ttabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan kerja F hitung sebesar 34,503 > F tabel sebesar 3,25. Kesimpulannya, lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to describe and analyze the effect of compensation and work environment on the job satisfaction of Acting Wali Nagari in South Solok Regency. This study employed a quantitative method with descriptive and inductive approaches. The population consisted of 40 Acting Wali Nagari in South Solok Regency, with a saturated sampling technique in which the entire population was selected as the sample. Data were analyzed using validity and reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The results of the t-test showed that compensation had no significant effect on the job satisfaction of Acting Wali Nagari in South Solok Regency, with a t-value of 0.881 < 2.026 and a significance value of 0.384 > 0.05. Meanwhile, the work environment had a significant effect on job satisfaction, with a t-value of 5.875 > 2.026 and a significance value of 0.001 < 0.05. The results of the F-test showed that compensation and work environment simultaneously had a significant effect on job satisfaction, with an F-value of 34.503 > 3.25. In conclusion, the work environment was the dominant factor influencing the job satisfaction of Acting Wali Nagari in South Solok Regency...

Keywords *: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pemerintahan nagari merupakan unit pemerintahan terendah di Provinsi Sumatera Barat yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat nagari, keberadaan Penjabat (Pj) Wali Nagari memiliki peran penting, khususnya dalam mengisi kekosongan jabatan Wali Nagari serta memastikan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan dengan baik. Di Kabupaten Solok Selatan, Penjabat Wali Nagari berasal dari aparatur yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memiliki kompetensi serta pengalaman dalam pengelolaan administrasi pemerintahan. Dengan tanggung jawab tersebut, Penjabat Wali Nagari dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara optimal meskipun memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang cukup besar.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan tugas Penjabat Wali Nagari adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi penting yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Eva Suryani; Mandra Adrika Putra; Tri Yanti; O P Bismark, 2026; Hasibuan, 2011), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap positif dalam melaksanakan tugas serta memiliki dorongan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari perlu mendapat perhatian agar pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut (Bismark & Putra, 2026; Hasibuan, 2017; Lusiana, 2022; Pratama et al., 2025; E. S. E. A. P. T. Y. M. A. Putra, 2025; M. A. Putra et al., 2025), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai dapat memberikan rasa dihargai serta meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi di sekitar tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, baik secara fisik maupun nonfisik. (Mandra et al., 2026; Novita et al., 2026; Wursanto, 2009; Yanti, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik harus mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai, kondisi ruangan yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik, dapat membantu pegawai melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Menurut (Irma Yuliani, 2023), lingkungan kerja merupakan keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja dan segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari.

Hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja telah menjadi perhatian dalam penelitian sebelumnya. (Ardianti et al., 2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, (Pioh & Tawas, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut, khususnya pada variabel kompensasi, menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks pemerintahan nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari, khususnya di Kabupaten Solok Selatan. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap Penjabat Wali Nagari sebagai objek penelitian dalam konteks pemerintahan nagari di Kabupaten Solok Selatan. Kondisi tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah dalam mengevaluasi pemberian kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari dan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik..

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan. Penelitian dilaksanakan di Pemerintahan Nagari di Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat, pada bulan januari 2026. Populasi penelitian berjumlah 40 orang Penjabat Wali Nagari. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 40 orang dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kompensasi mengacu pada (Hasibuan, 2017), lingkungan kerja mengacu pada (Irma Yuliani, 2023), dan kepuasan kerja mengacu pada (Hasibuan, 2011). Variabel penelitian terdiri atas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan instrumen penelitian, uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS.

HIPOTESIS

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pejabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara linkungan kerja terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data dinyatakan valid, dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,320)

Tabel 1

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y.1	0,320	0,698	0,000	Valid
Y.2	0,320	0,846	0,000	Valid
Y.3	0,320	0,859	0,000	Valid
Y.4	0,320	0,792	0,000	Valid
Y.5	0,320	0,875	0,000	Valid
Y.6	0,320	0,947	0,000	Valid
Y.7	0,320	0,868	0,000	Valid
Y.8	0,320	0,937	0,000	Valid
Y.9	0,320	0,873	0,000	Valid
Y.10	0,320	0,938	0,000	Valid
Y.11	0,320	0,901	0,000	Valid
Y.12	0,320	0,911	0,000	Valid
Y.13	0,320	0,920	0,000	Valid
Y.14	0,320	0,852	0,000	Valid
Y.15	0,320	0,929	0,000	Valid
Y.16	0,320	0,874	0,000	Valid
Y.17	0,320	0,889	0,000	Valid
Y.18	0,320	0,880	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa variabel kepusan kerja memiliki 18 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,320). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 2
Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,320	0.761	0,000	Valid
X1.2	0,320	0.718	0,000	Valid
X1.3	0,320	0.574	0,000	Valid
X1.4	0,320	0.634	0,000	Valid
X1.5	0,320	0.671	0,000	Valid
X1.6	0,320	0.743	0,000	Valid
X1.7	0,320	0.663	0,000	Valid
X1.8	0,320	0.731	0,000	Valid
X1.9	0,320	0.463	0,000	Valid
X1.10	0,320	0.517	0,000	Valid
X1.11	0,320	0.366	0,000	Valid
X1.12	0,320	0.542	0,000	Valid
X1.13	0,320	0.785	0,000	Valid
X1.14	0,320	0.574	0,000	Valid
X1.15	0,320	0.563	0,000	Valid
X1.16	0,320	0.658	0,000	Valid
X1.17	0,320	0.718	0,000	Valid
X1.18	0,320	0.665	0,000	Valid
X1.19	0,320	0.745	0,000	Valid
X1.20	0,320	0.654	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki 20 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,320). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 3
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,320	0.882	0,000	Valid
X2.2	0,320	0.868	0,000	Valid
X2.3	0,320	0.855	0,000	Valid
X2.4	0,320	0.823	0,000	Valid
X2.5	0,320	0.786	0,000	Valid
X2.6	0,320	0.829	0,000	Valid
X2.7	0,320	0.713	0,000	Valid

X2.8	0,320	0.829	0,000	Valid
X2.9	0,320	0.801	0,000	Valid
X2.10	0,320	0.772	0,000	Valid
X2.11	0,320	0.820	0,000	Valid
X2.12	0,320	0.820	0,000	Valid
X2.13	0,320	0.891	0,000	Valid
X2.14	0,320	0.729	0,000	Valid
X2.15	0,320	0.748	0,000	Valid
X2.16	0,320	0.768	0,000	Valid
X2.17	0,320	0.640	0,000	Valid
X2.18	0,320	0.890	0,000	Valid
X2.19	0,320	0.852	0,000	Valid
X2.20	0,320	0.740	0,000	Valid
X2,21	0,320	0.530	0,000	Valid
X2.22	0,320	0.903	0,000	Valid
X2.23	0,320	0.858	0,000	Valid
X2.24	0,320	0.792	0,000	Valid
X2.25	0,320	0.793	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki 25 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,320). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel atau konsisten jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 4

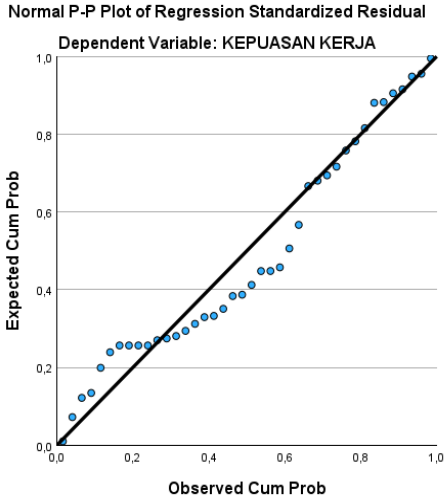
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Kompensasi	0,920	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,975	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,982	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner variabel kompensasi sebesar 0,920, lingkungan kerja sebesar 0,975 dan kepuasan kerja sebesar 0,982. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60.

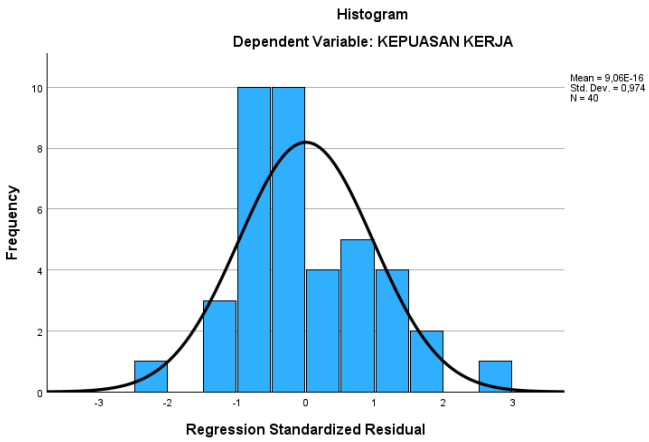
Uji Normalitas



Gambar 1

P-P Plot

Uji Normalitas (*P-P Plot*) Berdasarkan grafik Normal *P-P Plot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, meskipun terdapat sedikit penyimpangan di beberapa bagian. Hal ini menunjukkan bahwa data residual cenderung berdistribusi normal, meskipun tidak sempurna.. Selanjutnya yaitu pengujian normalitas menggunakan Histogram.



Gambar 2

Histogram

Pada grafik histogram di atas, diketahui bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram membentuk pola seperti kurva lonceng (*bell shape*) yang simetris antara sisi kiri dan kanan. Berdasarkan hasil data yang didapatkan, terlihat bahwa grafik histogram tidak membentuk pola kurva lonceng yang simetris, melainkan terdapat kemiringan dan penyebaran data yang tidak seimbang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal, meskipun secara visual terlihat mendekati pola distribusi normal.. Selanjutnya untuk mendeteksi distribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov.*

Tabel 5

Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		7,41635979
Most Extreme Differences	Absolute		,144
	Positive		,144
	Negative		-,108
Test Statistic			,144
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,037
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,035
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,031
		Upper Bound	,040

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed*) sebesar 0,037. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,037 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Uji multikolinearitas

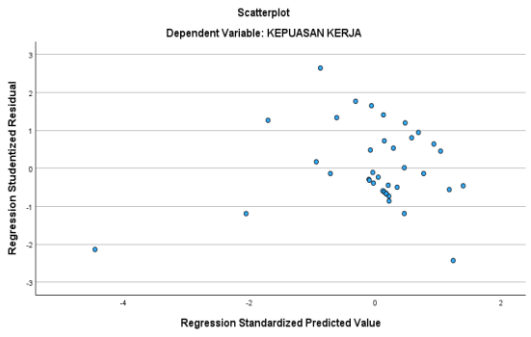
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,635	7,838		1,612	,115		
	KOMPENSASI	,105	,119	,110	,881	,384	,606	1,651
	LINGKUNGAN KERJA	,560	,095	,733	5,875	<,001	,606	1,651

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel *coefficients*, diperoleh nilai *Tolerance* dan *VIF* Variabel Kompensasi, nilai *Tolerance* sebesar 0,606 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,651 (< 10). Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,606 (> 0,10) dan nilai *VIF* sebesar 1,651 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Linear Berganda

Tabel 7

Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,635	7,838		1,612	,115
	KOMPENSASI	,105	,119	,110	,881	,384
	LINGKUNGAN KERJA	,560	,095	,733	5,875	<,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada Tabel Koefisien:

$Y=\alpha+\beta1X1+\beta2X2+e$

$Y= 12,635+ 0,105\ X1 + 0,560\ X2 + e$

a. Nilai Konstanta (a) = 12,635
   Nilai konstanta sebesar 12,635 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap tetap atau bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 12,635. Konstanta ini menggambarkan besarnya kepuasan kerja dasar tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen.
b. Koefisien Kompensasi (X1) = 0,105
   Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,105 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompensasi, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,105 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) = 0,560
   Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,560 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,560 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (□□)

Tabel 8

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807[a]	,651	,632	7,61416

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,807. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,651 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 65,1%. Sedangkan

sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Adapun kriteria pengujian dalam uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

1) Uji hipotesis dengan membandingkan thitung dan ttabel:
   a) Apabila thitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
   b) Apabila thitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2) Uji hipotesis berdasarkan nilai signifikansi:
   a) Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan).
   b) Jika Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan). (Sugiyono, 2020)

Tabel 9

Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,635	7,838		1,612	,115
	KOMPENSASI	,105	,119	,110	,881	,384
	LINGKUNGAN KERJA	,560	,095	,733	5,875	<,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan rumus df = n – k = 40 – 3 = 37, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026.

Hasil Uji T Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 0,881 < ttabel sebesar 2,026 dan signifikansi 0,384 < 0,05, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan

Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 5,875 > ttabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10
Uji F (Uji secara simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4000,682	2	2000,341	34,503	<,001[b]
	Residual	2145,093	37	57,975		
	Total	6145,775	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS*, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,503. Tabel distribusi F, diperoleh F tabel sebesar 2,74. Maka nilai F hitung sebesar 103,843 > F tabel sebesar 3,25, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penjabat wali nagari di kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.**

   Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 0,881 < ttabel sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,384 > 0,05, sehingga H01 diterima dan Ha1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kompensasi yang diterima Penjabat Wali Nagari tidak menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari tidak hanya berkaitan dengan kompensasi yang diterima, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti kenyamanan lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, kompensasi dalam penelitian ini belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pioh & Tawas, 2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Hermansyah & Sina, 2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik objek penelitian dan kondisi organisasi.

   Berdasarkan hasil tersebut, pemerintah daerah tidak hanya perlu memperhatikan aspek kompensasi, tetapi juga perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, fasilitas kerja, komunikasi organisasi, dan hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut penting agar Penjabat Wali Nagari merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung pelaksanaan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 5,875 > ttabel sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh Penjabat Wali Nagari, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut dapat memberikan rasa nyaman dan mendorong semangat Penjabat Wali Nagari dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pioh dan Tawas (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperkuat bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mereka melaksanakan tanggung jawab dan beban pekerjaan dengan lebih nyaman sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

Berdasarkan hasil tersebut, pemerintah daerah perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja Penjabat Wali Nagari, baik dari aspek kenyamanan tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan, maupun hubungan kerja yang harmonis. Perbaikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung optimalnya pelaksanaan tugas pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat..

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari dibandingkan dengan kompensasi.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,503 > Ftabel sebesar 3,25, dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hermansyah & Sina, 2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian (Nugroho dan Rahmawati, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kompensasi bersama dengan lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari dipengaruhi oleh keterkaitan berbagai kondisi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, kompensasi tetap menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam mendukung kondisi kerja Penjabat Wali Nagari.

Dengan demikian, pemerintah daerah perlu memperhatikan kedua aspek tersebut, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memastikan pemberian kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja Penjabat Wali Nagari dan mendukung optimalnya pelaksanaan tugas pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi pada model *Summary* Nilai *R Square* sebesar 0,651 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 65,1%. Sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil Uji Parsial diperoleh bahwa variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan kerja adalah t_{hitung} sebesar 0,881 dan t_{tabel} sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,384 > 0,05, dengan demikian H01 diterima dan Ha1 ditolak, artinya, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penjabat wali nagari di Kabupaten Solok Selatan. Dan hasil Uji Parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja adalah thitung sebesar 5,875 > ttabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penjabat Wali Nagari di Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F hitung sebesar 34,503 > F tabel sebesar 3,25, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penjabat wali nagari di Kabupaten Solok Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, *8*(1), 13–31.

Bismark, O. P., & Putra, M. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, *2*(3), 253–267.

Eva Suryani; Mandra Adrika Putra; Tri Yanti; O P Bismark. (2026). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Mahasiswa Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(5), 7854–7868. https://al-haramjournal.id/EKOMA/article/view/16549/12503

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. *Bumi Aksara*.

Hermansyah, Y., & Sina, I. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 509–518.

Irma Yuliani, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.

Lusiana, M. A. P. Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Konpensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi debagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *Vol. 7 No. 3 (2022): September 2022*, 416–422. https://jbe-upiyptk.org/ojs/index.php/jbeupiyptk/article/view/183/156

Mandra, M. A. P., Syamsurizaldi, Novera Wandra, Arina Sovia, Vera Septaria, & Ipal Istanjung. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(5), 7912–7925. https://doi.org/10.56799/ekoma.v5i5.16491

Novita, R., Wandra, N., & Putra, M. A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, *2*(1), 112–125.

Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(2), 130581.

Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, *1*(1), 1–9.

Putra, E. S. E. A. P. T. Y. M. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Power Unit Layanan Pelanggan (ULP) Muaralabuh Di Lingkungan PT PLN Unit Pusat Pelayanan Pelanggan (UP3) Solok. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *Vol. 3 No. 1 (2025): GJMI-JANUARI*, 410–421. https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/1269/1215

Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manausia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Wursanto, I. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. *Yogyakarta: Andi*.

Yanti, M. A. P. T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *Vol. 8 No. 2 (2024)*, 28166–28172. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105/12551