

## PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRI ANDALAS KECAMATAN AIR PERIUKAN KABUPATEN SELUMA

Ary Kusnadi<sup>(1)</sup> Adi Sismanto<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[adisismanto@umb.ac.id](mailto:adisismanto@umb.ac.id)

### ABSTRACT

The population used in this research is all employees who work at PT Angri Andalas, Air Periukan District, Seluma Regency. 150 respondents. The sampling technique used total sampling based on predetermined criteria of 150 respondents. Data collection techniques are observation, documentation and questionnaires. The processed data was analyzed using the SPSS 24 formula. Based on the results of research and analysis of the influence of the Compensation, Work Environment and Training variables on Employee Job Satisfaction. The following conclusions can be drawn: Compensation has a positive effect on Employee Job Satisfaction of employees, this is proven by hypothesis testing with the t-test, obtained tcount > ttable (6,229 > 1,980) The work environment has a positive effect on Employee Job Satisfaction of employees, this is proven by hypothesis testing with the t-test, obtained tcount > ttable (2,240>1,980) Training has a positive effect on Employee Job Satisfaction of employees, this is proven by hypothesis testing with the t-test, obtained tcount > ttable (3,084>1,980) Compensation, Work Environment, and Training (X3) influence employee Job Satisfaction. This can be seen from joint hypothesis testing (Simultaneous) Ftable > Fcount (68,710 > 3,940). This is proven by the correlation analysis R = 0.765 (76.5%) and is almost close to 1. And the coefficient of determination is R<sup>2</sup> = 0.585 or around 58.5% while 41.5% is the contribution of other variables not studied.

**Keyword:** Kompensasi, lingkungan dan Kepuasan

### PENDAHULUAN

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber dayamanusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi.

Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai begitu juga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang baik. Mengingat pentingnya kepuasan kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah faktor meningkatnya kepuasan kerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan Lingkungan Kerja yang nyaman, kemudian Kompensasi yang sesuai dengan standar upah minimum regional, memberikan Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, serta melakukan penilaian kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya agar karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sehingga menguntungkan organisasi (Handayani 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Masram dan Muah (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Hasibuan (2014) mengatakan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat dan ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, Pelatihan dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinandalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan dibatasi pada Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan kerja.

Perusahaan PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan khususnya perkebunan sawit yang terletak di Daerah Kecamatan Air Periukan, sehingga dengan peningkatan kebutuhan akan peranan perkebunan sawit dalam menundung ekonomi masyarakat dan daerah khususnya Propinsi Bengkulu.

Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan kepada perusahaan yang dilakukan sehingga peningkatan sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting, menurut beberapa karyawan yang ada (Bapak Aryo, Sunan, Ari) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang ada kurang aman dan luas untuk dikontrol serta Kompensasi masih sering terlambat sehingga karyawan masih mengalami kendala dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma”.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, (Supranto, 2015). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma yang berjumlah 150 orang Responden.

Menurut J. Supranto (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap maka penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi langsung dijadikan sasaran dan objek penelitian. Dengan demikian jumlah sampel adalah seluruh pelanggan PT. Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma yaitu sebanyak 150 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010) Alat untuk memperoleh keterangan dari objek, adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian yaitu PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma.
2. Dokumentasi, merupakan metode pengumpulan data yang berupa literatur atau sumber-sumber tertulis lainnya yang ada hubungan dengan penelitian.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang variabel-variabel yang akan diuji, dan pada setiap jawaban akan diberi skor. (J. Supranto,2015). Skor yang akan diberi untuk setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju(SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	Ragu-Ragu(RR)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber :J. Supranto (2015).

## Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian yaitu menguji validasi dan reliabilitas instrument. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuisisioner pada responden dengan sampel pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma yang berjumlah 20 responden. Tujuan pengujian responden instrumen untuk mendapatkan kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini. Instrumen yang valid dan reliable merupakan syarat mutlak mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan.

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kesahihan butir pertanyaan masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2011) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Alat untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment* dari *Pearson* (Arikunto,2006:170). Uji validitas instrumen dianggap valid adalah nilai koefisien korelasi  $r = 0,444$  atau lebih besar, semakin tinggi nilai  $r$  semakin valid instrumen yang diukur (Sugiyono,2012).

Adapun rumus uji validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum Y^2] - (\sum Y^2)}}$$

(Riduwan, 2010:110)

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan  
 $\sum X$  = Jumlah skor item  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)  
N = Banyaknya data

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel, Ghazali (2011). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bias dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Reliabilitas suatu pertanyaan menunjukkan bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2012). Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh *Alfa Cronbach*. Menurut Lupiyoadi, (2013) statistik ini berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang akan kita buat andal, dimana biasanya reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memiliki *Alfa Cronbach* minimal 0,60. Pada uji reliabel jika *alpha* hitung lebih besar dari 0,50 dimana kriteria sebagai berikut :

Hasil  $\alpha \geq 0,60$  = reliabel

Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel

Menurut Arikunto (2012:180) rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* (karena datanya bertingkat), sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : reliabilitas instrument  
k : banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \delta_b^2$  : jumlah varian butir  
 $\delta_t^2$  : jumlah varian total

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan syarat dalam analisis parametrik dimana distribusi data harus normal (Priyatno,2013). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011).

Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Pengujian menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Jika nilai signifikan pada uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,5 maka *residual* berdistribusi normal. Sebaliknya bila nilai signifikan pada uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih kecil dari 0,05 maka *residual* tidak berdistribusi normal digambarkan dengan Histogram Uji Normalitas

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari *residual* pada model regresi (Priyatno,2013). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu *residual* pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika varian dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji *Glejser*. Jika nilai *sig.* pada uji *Glejser* untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut varians *residual* yang sama (homoskedastisitas). Jika nilai *sig.* pada uji *Glejser* untuk setiap variabel bebas lebih kecil dari 0,005 maka terjadi heteroskedastisitas atau disebut varians *residual* tidak sama.

Cara lain untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2005).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau tidak mendekati sempurna (Priyatno,2013). Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *VIF* kurang dari 10, maka gejala multikolinearitas tidak terjadi. Jika nilai *VIF* lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24.00 *For Windows*. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i \quad (\text{J. Supranto, 2015})$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$e_i$  = Standar Error

a = Konstanta

$X_1$  = *Soft Skill*

$X_2$  = *Hard Skill*

$X_3$  = Motivasi Kerja

$B_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

### Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji – t (Uji Parsial)

Uji – t yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

(J. Supranto, 2015)

Keterangan :

- t = Nilai  $t_{hitung}$
- $b_i$  = Koefisien regresi
- $S_{b_i}$  = Standar error  $b_i$

Dengan langkah pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{sig} < \alpha(0.050)$  adalah jika  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{sig} > \alpha(0.050)$  adalah jika  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma sehingga dapat mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji – F (Uji Simultan)**

Uji – F yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

(J. Supranto, 2015)

Keterangan :

- F = Nilai  $F_{hitung}$
- $b_i$  = Koefisien regresi
- $S_{b_i}$  = Standar error  $b_i$

Dengan langkah pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{sig} < \alpha(0.050)$  adalah jika  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{sig} > \alpha(0.050)$  adalah jika  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma sehingga dapat mengetahui pengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT Agri Andalas Kecamatan air Periukan Kabupaten Seluma.

## **HASIL**

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Dalam menganalisis jawaban dari responden untuk mengetahui rata-rata tanggapan para responden, maka peneliti terlebih dahulu menentukan interval sebagai kriteria peneliti sehingga memudahkan dalam menentukan bagaimana persepsi para responden mengenai pertanyaan variabel penelitian peritemnya.

**Tabel 2****Kriteria Penilaian Tanggapan Responden**

No	Interval	Kriteria
1	4,21-5,00	Sangat Setuju
2	3,41-4,20	Setuju
5	2,61-3,40	Netral
4	1,81-2,60	Tidak Setuju
5	1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju

*Sumber: Data diolah, 2023*

**Tanggapan Responden terhadap Kompensasi**

Kompensasi pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma berdasarkan 6 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar (4.05) ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Kompensasi adalah setuju. Dari tabel dapat dilihat rata-rata jawaban terendah responden sebesar 3.72 ( 3.41-4.20 = Setuju) untuk pertanyaan (setiap bulan selalu menerima gaji tepat waktu) Dalam melakukan kegiatan pada kinerja yang ditawarkan oleh PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma. saudara terkadang menerima gaji tidak selalu tepat waktu bagi karyawan hal lain, dikarenakan keterlambatan dalam gaji sehingga ada bagian tertentu terkadang ada yang terlambat”, artinya rata-rata jawaban 3.87 adalah setuju.

**Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma, berdasarkan 5 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3.83 (3.41-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”standar yang diberlakukan pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma .”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Lingkungan Kerja adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.63 (3.41-4.20 =Setuju). Lampu penenrangan di perusahaan terkadang mendapat masalah mati lampu atau kurang terang. Hal ini menunjukkan bahwa pemekai membuat karyawan terkadang merasa lebih tapi mengingat yang tinggi sehingga untuk membeli. Sedangkan rata-rata jawaban karyawan adalah 3.74 (3.41-4.20=setuju).

**Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan**

Pelatihan pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma, berdasarkan 3 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3.89 (3.21-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”dengan menggunakan saudara merasa lebih percaya diri Pada Pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma .”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Pelatihan adalah sangat

setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.80 (3.24-3.75 =Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang masih ingin memberlukan bimbingan hal ini membuat banyak karyawan memberikan pendapat yang lain. dan rata jawaban karyawan adalah 3.84 (setuju).

### Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jabaran tertinggi responden sebesar 4.07 (3.41-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”standar yang diberlakukan pada PT. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma .”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.83 (3.41-4.20 = sangat Setuju ) Hal ini menunjukkan bahwa untuk sistem pengupahan sesuai dengan karyawan akan upah walau terkadang ada karyawan yang belum dibayar gaji penuh dan jawaban rata-rata karyawan adalah 3.91 (setuju).

### Perhitungan Dengan Menggunakan Program Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Kompensasi, *Lingkungan Kerja dan Pelatihan* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . yaitu:

**Tabel 3.**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,220	1,239		1,791	,075
	Kompensasi	,398	,063	,476	6,299	,000
	Lingkungan Kerja	,218	,077	,209	2,818	,006
	Pelatihan	,313	,102	,199	3,084	,002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.220 + 0.398 X_1 + 0.218 X_2 + 0.313 X_3 + e_i$$

Sedangkan untuk koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 2.220 mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Nilai Sosial ( $X_4$ ) sama dengan 0 maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . akan tetap sebesar 2.220 hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.

2.  $B_1 = 0.398$

Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan dalam Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . apabila tanggapan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar satu satuan maka variabel Kompensasi ( $X_1$ ), sama dengan 0 maka Kepuasan Kerja Karyawan akan dapat meningkat sebesar 0.398 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

3.  $B_2 = 0.218$

Hal ini berarti bahwa variabel *Lingkungan Kerja* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma apabila tanggapan terhadap variabel kondisi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel *Lingkungan Kerja* ( $X_2$ ), sama dengan 0 maka prestasi kerja karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . akan dapat meningkat sebesar 0.218 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

$B_3 = 0.313$

Hal ini berarti bahwa variabel *Pelatihan* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma apabila tanggapan terhadap variabel kondisi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel *Pelatihan* ( $X_2$ ), sama dengan 0 maka prestasi kerja karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . akan dapat meningkat sebesar 0.313 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

Dari dua variabel di atas Kompensasi ( $X_1$ ), *Lingkungan Kerja* ( $X_2$ ), *Pelatihan* ( $X_3$ ) dinyatakan bahwa variabel Pelatihan yang paling dominan dalam memberikan sumbangan pada peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . hal ini terlihat pada tabel 4.2 di atas variabel (0.398) Kompensasi ( $X_1$ ), *Pelatihan* ( $X_3$ ), dan *Lingkungan Kerja* ( $X_2$ ).

### Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4

#### Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,577	1,63815
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan				

Sumber Penelitian 2023

Berdasarkan pengolahan data primer yang didapat dengan menggunakan program SPSS (*Special for Program Statistik Science*) didapat koefisien korelasi (R) sebesar 0.765, ini menandakan bahwa hubungan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah kuat atau positif. Koefisien determinasi berganda (R Square)  $R^2 = 0,585$  atau (58.5%), dimana nilai koefisien determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma. Sedangkan 0.415 atau (41.5%) adalah pengaruh dari faktor yang lain yang tidak diteliti.

### Analisis Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 5**  
**Coefficients**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,220	1,239		1,791	,075
	Kompensasi	,398	,063	,476	6,299	,000
	Lingkungan Kerja	,218	,077	,209	2,818	,006
	Pelatihan	,313	,102	,199	3,084	,002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 24,0

Nilai koefisien determinasi parsial dari masing-masing variabel pengaruh berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pengolahan data melalui program SPSS adalah sebagai berikut: Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $150-2-1 = 147$  (1.984) setiap variabel sebagai berikut :

Kompensasi yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $6.229 > 1.980$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepercayaan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma .

Berdasarkan uji  $t_{hit}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.818 > 1.980$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,006 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan *Experience* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma .

Pelatihan yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.084 > 1.984$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel (6.229) Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

## Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (F-Test).

**Tabel 6**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,162	3	184,387	68,710	,000 <sup>b</sup>
	Residual	391,798	146	2,684		
	Total	944,960	149			

a Predictors: (Constant),Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Pelatihan (X<sub>3</sub>)

b Dependent Variablel *Kepuasan Kerja Karyawan*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka untuk menguji koefisien secara menyeluruh digunakan uji f dengan menggunakan *level of signifikan* 0,05 diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 68.710 sedangkan nilai uji  $f_{tabel}$  sebesar 3.940 dapat diartikan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Pelatihan (X<sub>3</sub>), mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma.

Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar .000<sup>a</sup> ini menandakan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari uji keseluruhan variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Pelatihan (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma. Hal ini bermakna bahwa jika kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat berbanding lurus dengan besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Asmawi, 2017), (Yulandri, Y., Onsardi, 2020), (Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, 2022) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mereka maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya. Hal membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan bersemangat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dapat juga meningkat.

Hasil riset ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Mayowan, 2016), (Vahera & Onsardi, 2021), (Onsardi, O., & Juita, 2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif sangat baik untuk para karyawan dalam bekerja dan dapat membuat nyaman dan betah dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya pelatihan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan sudah usang dan jenuh dalam bekerja perlu mendapat pelatihan digunakan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang sudah dilakukan oleh (Andriani, C., Onsardi, 2020); (Luthans, 2005) yang menjelaskan bahwa untuk menghilangkan kejenuhan dan keusangan karyawan perlu diadakan pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan pada umumnya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma . dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karyawan Pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.229 > 1.980$ )
3. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karyawan Pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.240 > 1.980$ )
4. Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karyawan Pada PT. AGRI ANDALAS Kecamatan Air Periukan kabupaten Seluma hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.084 > 1.980$ )
5. Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (Simultan)  $F_{tabel} > F_{hitung}$  ( $68.710 > 3.940$ ). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi  $R = 0.765$  (76.5%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.585$  atau sekitar 58.5% sedangkan 41.5% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, C., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management.*, 5(12), 7590–7599.
- Ady, Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama. Jakarta: kencana, 2009

- Anggarawati dan Sari. 2016. Kepentingan Bersama Perawat-Dokter Dengan Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, Volume 12, Nomor 1, Februari 2016.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., Najib, A. & Wati, N. P. Uji Aktivitas Antioksidan Ekstrak Daun Daruju (*Acanthus ilicifolius L.*) dengan Metode Peredaman Radikal Bebas 1,1-diphenyl-2-picrylhydrazil
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, L. (2005). Perilaku Organisasi Edisi 10. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(2).
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). *Manajemen Sdm Global*. (No. 7n9ds). Center for Open Science.
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*., 4(2).
- Prayogo, B. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt TelkomIndonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 496–506.
- Putra, F. A., & Mayowan, M. A. M. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 10.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan ...*
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).