

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**AMALIA INDAH RIZKI  
NPM 1946041012**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**Amalia Indah Rizki**

Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai merasa puas atas pekerjaannya karena kebutuhan serta harapannya telah terpenuhi. Menurut Wilson (2012) Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah gaji dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh analisa terkait pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uji t nilai sig yang diperoleh  $0.00 < 0.10$ . Pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan hasil determinasi koefisien ( $R^2$ ) sebesar 70,0 %.

**Kata Kunci:** Gaji, Pegawai, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF SALARY AND WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION IN THE DEPARTMENT OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION OF LAMPUNG PROVINCE**

**By**

**Amalia Indah Rizki**

*Employee performance will increase if employees feel satisfied with their work because their needs and expectations have been met. Factors that can influence job satisfaction include salary and work environment. This research aims to obtain an analysis regarding the influence of salary and work environment on job satisfaction at the Lampung Province Women's Empowerment and Child Protection Service. This research method uses quantitative research methods. The population in this study were employees of the Women's Empowerment and Child Protection Service of Lampung Province. In proving and analyzing this, a validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test and heteroscedasticity test were carried out. The data analysis technique in the research uses multiple regression analysis with SPSS 24. The research results show that salary influences employee job satisfaction and the work environment influences employee job satisfaction. Based on the t test, the sig value obtained is  $0.00 < 0.10$ . The influence of salary and work environment variables on employee job satisfaction based on the results of the coefficient determination ( $R^2$ ) of 70.0%.*

*Keywords: Salary, Employee, Work Environment, Job Satisfaction*

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**AMALIA INDAH RIZKI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Amalia Indah Rizki*


Nomor Pokok Mahasiswa : 1946041012

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

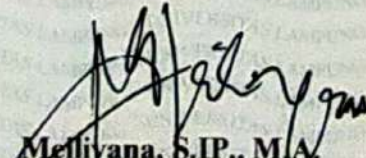
**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

  
**Dewie Brima Atika, S.IP., M. Si.**  
NIP. 19821212 200801 2 017

  
**Ita Prihantika, S. Sos., M.A.**  
NIP. 19840630 201504 2 002

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

  
**Meliyana, S.IP., M.A.**  
NIP. 19740520 200112 2 002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

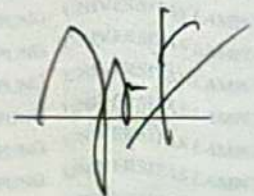
**Ketua : Dewie Brima Atika, S. IP., M. Si.**



**Sekretaris : Ita Prihantika, S. Sos., M.A.**



**Penguji : Prof. Dr. Yulianto, M.S.**



**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dra. Ida Nurhaida, M. Si.**  
NIP. 19610807 198703 2 001

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 18 Desember 2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 Desember 2023  
Yang Menyatakan,



Amalia Indah Rizki  
NPM. 1946041012

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Amalia Indah Rizki, lahir di Negara Batin, 13 Januari 2001. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Andi Kholil, S.H dan Ibu Nunung Murdiasih serta memiliki kakak laki-laki yang bernama Kusuma Gusti Pernandi, S.Kom. Penulis menempuh jenjang Pendidikan di TK Aisyah yang diselesaikan pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SDN 1 Negara Batin yang diselesaikan pada tahun 2013. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah MTS Negeri 1 Tanggamus yang diselesaikan pada tahun 2016. Kemudian pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Kota Agung yang diselesaikan pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur Paralel. Penulis mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA). Pada periode Januari-Februari 2022 penulis melaksanakan KKN di Kelurahan Dadisari, Kecamatan Wonosobo, Tanggamus selama 40 hari. Setelah itu, penulis mengikuti Program Magang Merdeka pada bulan Maret - Agustus 2022 selama 6 bulan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.



## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan menyebut nama Allah SWT dan mengucap Alhamdulillah atas Rahmat Allah Subhanahu wa Ta'ala, sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulus.

kupersembahkan skripsi ini kepada:

**Bapak dan Ibu Tersayang**  
**Bapak Andi Kholil, S.H dan Ibu Nunung Murdiasih**

Terimakasih atas doa yang bapak dan ibu panjatkan disetiap sujud, dukungan, perjuangan, pengorbanan, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga dari bapak dan ibu untuk saya. Segala pencapaian ini kupersembahkan untuk kalian sebagai langkah awal untuk membanggakan dan membahagiakan kalian.

**Odoku Tersayang**  
**Kusuma Gusti Pernandi, S. Kom**

Terima kasih atas segala doa, usaha dan motivasi yang telah diberikan kepada adikmu hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Mari kita berjuang bersama-sama untuk membuat bapak dan ibu bangga.

**Para Pendidik Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

Terima kasih sudah membimbing dengan penuh ketulusan dan memberikan bekal ilmu serta pesan moral yang bermanfaat. Pengalaman berharga ini tidak akan sayalupakan.

**Serta**  
**Almamater Tercinta Universitas Lampung**

## MOTTO

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.*

*(Q.S Al-Baqarah : 286)*

*“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutanlah yang membuat jadi sulit. Jadi jangan mudah menyerah”*

*(Joko Widodo)*

## SANWACANA



Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (S.A.N) di Universitas Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak sekali kesulitan yang dihadapi dari awal hingga selesai penulisannya. Namun berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta saran dari berbagai pihak, segala kesulitan tersebut Alhamdulillah dapat diatasi dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulismenyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama. Terima kasih untuk segala ilmu, bimbingan, saran dan masukan yang ibu berikan kepada saya. Segala masukan yang ibu berikan menjadi tambahan wawasan dan pelajaran untuk saya. Semoga ibu diberikan kebahagiaan dan kesehatan selalu oleh Allah SWT, aamiin.

4. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus Dosen Pembimbing Kedua. Terima kasih untuk segala ilmu, bimbingan, saran dan masukan yang ibu berikan kepada saya. Segala masukan yang ibu berikan menjadi tambahan wawasan dan pelajaran untuk saya. Semoga ibu diberikan kebahagiaan dan kesehatan selalu oleh Allah SWT, aamiin.
5. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S selaku Dosen Penguji, terima kasih bapak untuk kesediaannya memberikan masukan skripsi saya dari seminar proposal hingga skripsi ini selesai, Semoga bapak diberikan kebahagiaan dan kesehatan selalu oleh Allah SWT, aamiin.
6. Ibu Dra. Dian Kagungan, M.H selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih ibu sudah membimbing saya selama menjadi mahasiswa di jurusan Administrasi Negara. Semoga ibu diberikan kebahagiaan dan kesehatan selalu oleh Allah SWT, aamiin.
7. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara, terima kasih untuk seluruh dedikasi yang diberikan dalam mengajar para mahasiswa. Semoga ilmu yang diberikan dapat menjadi bekal dan pelajaran hidup ke depannya bagi saya dan mahasiswa lainnya.
8. Seluruh Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih untuk selalu membantu mengurus berbagai administrasi dari mulai saya menjadi mahasiswa baru hingga lulus.
9. Bapak dan Ibuku tersayang, terima kasih banyak atas doa yang selalu dipanjatkan, serta tiada hentinya memberikan semangat, kasih sayang, kerja keras, pengorbanan, dukungan dan restu disetiap langkahku. Terimakasih atas kesabaran yang tak terhingga dan tidak menuntut anak untuk lulus tepat waktu. Semoga bapak dan ibu diberikan umur panjang dan sehat selalu agar terus menemani disetiap perjalanan dan pencapaianku. Semoga anakmu bisa membalas kebaikan kalian, membahagiakan serta mengangkat derajat orangtua dan keluarga, aamiin.
10. Odoku tersayang, terima kasih sudah menjadi kakak laki-laki yang baik, selalu memberikan dukungan, menjadi donatur keduaku, serta selalu mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi.

11. Seluruh keluarga besar, saya ucapkan terima kasih telah memberikan kasih sayang, mendoakan dan mendukung saya. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan selalu. aamiin.
12. Bapak dan Ibu Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung, terima kasih sudah menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan kegiatan magang dan turun lapangan dalam penyusunan skripsi ini. Tak lupa juga teman-teman magangku Ayyas, Dipa, Rofiq, Agustina, Alif, Anin dan Ivan, terima kasih sudah berproses bersama selama 6 bulan.
13. Teman-teman yang sudah kebersamai penulis dari MTS hingga saat ini, Yunika, Anna, Melati dan Kiki. Terima kasih atas dukungan yang kalian berikan, menjadi penghibur dan pendengar keluh kesah dalam mengerjakan skripsi, menemani suka dan duka, serta mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman SMA ku Dean, Anin, Mastika dan Arif. Terima kasih atas doa dan semangat yang selalu kalian berikan untuk penulis dalam menjalani proses skripsi.
15. Teman-teman “Pasukan Elite W” Mba Egi, Anin, Kezia, Faradipa, Nanda, dan Ayu. Terima kasih sudah kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini, selalu mendukung, bersedia mendengar semua keluh kesah dan memberikan semangat kepada penulis. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih karena ambisius kalian penulis ikut ambis menyelesaikan skripsi ini walaupun tidak tepat waktu.
16. Teman-teman “Bukan Circle” Dinda, Kezia, Olivia, Zahra, Nina dan Anada. Terima kasih sudah mendoakan, membantu, mendukung, mendengarkan keluh kesah, menemani suka dan duka dan terima kasih atas moment kebersamaannya selama 4 tahun ini.
17. Teman-teman kuliah Putri, Jono, Septiya, Marfu'ah, Atha, Laila, Risandi, Solthan, Adit Wibu, Hendra, Arya, Indra, Iqbal, Dandung dan lain-lain. Terima kasih sudah hadir menjadi peserta seminar selama proses skripsi.
18. Teman-teman angkatan GRANADA terutama kelas Paralel, terima kasih untuk setiap kenangan dan kebersamaan yang kita lalui selama 4 tahun ini.

Sukses untuk kita semua dan jangan lupa reunion ya nanti.

19. Teman-teman KKN Desa Dadisari (Destri, Nurul, Puja, Bang Dimas, Alief dan Riski) terima kasih untuk 40 hari yang sangat berwarna hingga menjadi kenangan baru yang tak terlupakan selama masa perkuliahan. Khususnya Bang Dimas dan Destri, terimakasih atas segala bantuan, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis semasa penulisan skripsi ini.
20. Seluruh pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas bantuannya.
21. Terakhir untuk diriku sendiri, terima kasih sudah mau memulai, melanjutkan dan menyelesaikan skripsi dengan semaksimal mungkin. Tidak mudah untuk bisa berjalan dan bertahan sampai sejauh ini, apresiasi sebesar-besarnya karena selalu berusaha dan tidak menyerah serta senantiasa menikmati setiap proses hingga skripsi ini selesai.

Akhir kata, penulis meminta maaf atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung, 18 Desember 2023

Amalia Indah Rizki

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja .....	8
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	8
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	9
2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja .....	12
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.3 Tinjauan Tentang Gaji .....	16
2.3.1 Definisi Gaji .....	16
2.3.2 Tujuan Gaji.....	16
2.3.3 Syarat Gaji.....	17
2.3.4 Dimensi Gaji .....	18
2.4 Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja.....	19
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	19
2.4.2 Dimensi Lingkungan Kerja .....	20
2.5 Pengaruh antara Gaji dan Kepuasan Kerja Pegawai.....	23
2.6 Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja .....	24
2.7 Kerangka Pikir.....	25
2.8 Hipotesis Penelitian .....	26
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3.1 Populasi .....	28

3.3.2 Sampel.....	28
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.4 Variabel Penelitian.....	29
3.4.1 Variabel Independen.....	29
3.4.2 Variabel Dependen.....	29
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.5.1 Definisi Konseptual Penelitian.....	29
3.6 Sumber Data.....	35
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.8 Metode Pengujian Data.....	36
3.8.1 Uji Validitas.....	36
3.8.2 Uji Realibilitas.....	39
3.9 Teknik Analisis Data.....	41
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.9.3 Uji Hipotesis.....	46
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.....	48
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.2 Karakteristik Responden.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.3.1 Variabel Gaji.....	55
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	61
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	69
4.4 Analisis Regresi Berganda.....	85
4.5 Uji Hipotesis.....	87
4.5.1 Uji Signifikansi Parsial (T).....	87
4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (F).....	88
4.5.3 Koefisien Determinasi.....	88
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>100</b>
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Definisi Operasional.....	33
2. Skala Pengukuran Likert .....	36
3. Hasil Uji Validitas pada Variabel Gaji.....	37
4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja .....	38
5. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja.....	38
6. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Gaji .....	39
7. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Lingkungan Kerja.....	40
8. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kepuasan Kerja .....	40
9. Uji Normalitas .....	41
10. Uji Linearitas Gaji terhadap Kepuasan Kerja.....	42
11. Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	43
12. Uji Multikolonieritas .....	43
13. Uji Heterokedastisitas .....	44
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	54
18. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji yang diterima .....	54
19. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji dengan jabatan .....	55
20. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji pada jumlah dan tingkat yang wajar .....	56
21. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji memenuhi kebutuhan dasar personal .....	57
22. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji memberikan semangat.....	58
23. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji untuk jaminan di hari tua.....	59
24. <i>Crosstabulation</i> bangunan tempat kerja memberikan kenyamanan.....	60
25. <i>Crosstabulation</i> tersedianya peralatan kantor .....	62
26. <i>Crosstabulation</i> tersedianya fasilitas kantor .....	63
27. <i>Crosstabulation</i> tersedianya sarana dan prasarana .....	64
28. <i>Crosstabulation</i> terjalannya koordinasi antara atasan dan bawahan .....	65
29. <i>Crosstabulation</i> terjalannya hubungan yang harmonis antar pegawai .....	66
30. <i>Crosstabulation</i> terjalannya kerjasama sesama rekan kerja.....	67
31. <i>Crosstabulation</i> dengan jenis pekerjaan .....	68
32. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian pendidikan/pengalaman kerja.....	70
33. <i>Crosstabulation</i> gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup.....	71
34. <i>Crosstabulation</i> kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku .....	72
35. <i>Crosstabulation</i> tentang kesempatan promosi jabatan.....	73
36. <i>Crosstabulation</i> promosi mengikuti aturan.....	74

37. <i>Crosstabulation</i> pimpinan memperhatikan pegawai.....	75
38. <i>Crosstabulation</i> pimpinan memberikan nasihat kepada pegawai.....	76
39. <i>Crosstabulation</i> pimpinan menghargai pegawai .....	77
40. <i>Crosstabulation</i> pimpinan mendengarkan keluhan pegawai.....	78
41. <i>Crosstabulation</i> pimpinan mampu menempatkan diri.....	79
42. <i>Crosstabulation</i> pimpinan mampu menjelaskan arahannya.....	80
43. <i>Crosstabulation</i> pimpinan bersikap rendah hati .....	81
44. <i>Crosstabulation</i> adanya jalinan interaksi yang baik .....	82
45. <i>Crosstabulation</i> karena kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja .....	83
46. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	84
47. Uji t variabel Gaji terhadap Kepuasan Kerja.....	86
48. Uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	87
49. Hasil Uji F .....	87
50. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Gaji terhadap Kepuasan Kerja .....	88
51. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	89
52. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	89
53. Interval Kelas.....	94
54. Nilai Mean variabel.....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	25
2. Bagan Struktur Organisasi .....	52
3. Jumlah Responden kesesuaian gaji yang diterima .....	55
4. Jumlah Responden kesesuaian gaji dengan jabatan .....	56
5. Jumlah Responden kesesuaian pada jumlah dan tingkat yang wajar .....	57
6. Jumlah Responden kesesuaian gaji memenuhi kebutuhan personal .....	58
7. Jumlah Responden kesesuaian gaji memberikan semangat .....	59
8. Jumlah Responden kesesuaian gaji untuk jaminan di hari tua .....	60
9. Jumlah Responden bangunan tempat kerja memberikan kenyamanan .....	61
10. Jumlah Responden tersedianya peralatan kantor yang lengkap .....	62
11. Jumlah Responden tersedianya fasilitas kantor yang lengkap .....	63
12. Jumlah Responden tersedianya sarana dan prasarana yang memadai .....	64
13. Jumlah Responden terjalannya koordinasi antara atasan dan bawahan .....	66
14. Jumlah Responden terjalannya hubungan yang harmonis .....	67
15. Jumlah Responden terjalannya kerjasama sesama rekan kerja .....	68
16. Jumlah Responden jenis pekerjaan .....	69
17. Jumlah Responden kesesuaian dengan pendidikan/pengalaman kerja .....	70
18. Jumlah Responden gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup .....	71
19. Jumlah Responden kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku .....	72
20. Jumlah Responden tentang kesempatan promosi jabatan .....	74
21. Jumlah Responden tentang promosi mengikuti aturan .....	75
22. Jumlah Responden pimpinan memperhatikan pegawai .....	76
23. Jumlah Responden pimpinan memberikan nasihat kepada pegawai .....	77
24. Jumlah Responden pimpinan menghargai pegawai .....	78
25. Jumlah Responden pimpinan dapat mendengarkan keluhan pegawai .....	79
26. Jumlah Responden pimpinan mampu menempatkan diri .....	80
27. Jumlah Responden pimpinan mampu menjelaskan arahannya .....	81
28. Jumlah Responden pimpinan bersikap rendah hati .....	82
29. Jumlah Responden karena adanya jalinan interaksi yang baik .....	83
30. Jumlah Responden karena kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja .....	84
31. Grafik Histogram Variabel Gaji .....	92
32. Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja .....	92
33. Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja .....	93

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan dalam pembentukannya dan selalu berusaha agar suatu tujuan tersebut dapat tercapai melalui beberapa aspek, salah satunya ditinjau dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting dan memiliki peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari kemampuan dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut karena pada dasarnya sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi baik itu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggerak sumber daya lainnya yang terdapat dalam organisasi. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat ditinjau dari kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi urgensi dalam keberhasilan organisasi (Wijaya, 2018).

Kinerja pegawai diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam waktu tertentu kinerja pegawai yang baik dapat ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dari seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengoptimalan dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kepuasan pegawai dalam bekerja, kepuasan bekerja juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu, kinerja pegawai

akan meningkat apabila pegawai merasa puas atas pekerjaannya karena kebutuhan dan serta harapannya telah terpenuhi (Wijaya, 2018).

Kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai berupa perasaan bangga, senang, diperlakukan adil dan diperhatikan oleh atasan karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi (Kiswuryanto, 2014). Adapun menurut Wilson (2012) teori yang dikembangkan oleh Herzberg menghubungkan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor pendorong yang bisa disebut sebagai motivasi yaitu prestasi kerja (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan atau perkembangan (*advancement*), bagaimana pegawai dapat tumbuh (*growth*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Sedangkan, faktor ekstrinsik yaitu gaji/upah, supervisi, lingkungan kerja, jaminan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan administrasi.

Pada penelitian ini, peneliti lebih berfokus pada faktor ekstrinsik yaitu karena di dalam faktor ekstrinsik tersebut ada gaji dan lingkungan kerja. Adapun alasan peneliti memilih faktor gaji dan lingkungan kerja karena berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ditemukan beberapa masalah terkait gaji. Dimana gaji yang didapatkan para pegawai honorer tidak sebanding dengan waktu dan beban kerja yang mereka lakukan. Selain itu, lingkungan kerja dalam hal ini juga dilihat dari fasilitas kantor yang masih belum memadai yaitu masih banyaknya komputer dan printer yang rusak dan membuat pelaksanaan kerja pegawai menjadi terganggu. Permasalahan yang kerap timbul terjadi sesuai dengan kondisi di lapangan dimana gaji dan lingkungan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Peneliti Novi et al., (2013) menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain gaji, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Penelitian juga dilakukan oleh (Irma & Yusuf, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan

kerja fisik dan lingkungan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Organisasi juga harus memperhatikan kepuasan pegawai dengan melihat besaran gaji yang didapat oleh pegawai karena pada dasarnya pegawai dalam bekerja tentunya memerlukan gaji yang cukup. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai. Meningkatkan kepuasan pegawai juga dapat dilakukan oleh organisasi dengan memberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan gaji kepada pegawai yang memiliki performa baik dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja seorang pegawai yang ditinjau melalui kondisi kerja atau lingkungan kerja dilihat dari kelengkapan fasilitas yang disediakan oleh organisasi guna mencapai tujuannya ketersediaan fasilitas akan membuat aktivitas dalam sebuah organisasi menjadi lebih optimal dan jika kepuasan kerja dari seorang pegawai maka diharapkan kinerja pegawai juga dapat meningkat semakin optimal (Tafana & Sunardi, 2021). Maka dari itu, lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja dapat membuat kenyamanan pegawai karena dapat meningkatkan semangat dan efisiensi kerja.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung merupakan instansi pemerintah daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Perangkat Daerah. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan kebijakan pemerintah daerah di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, didukung oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan golongan yang berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis terkait apakah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Provinsi Lampung yang akan dilakukan menggunakan teori Herzberg dari Wilson (2012) dengan melihat dua aspek faktor ekstrinsik yaitu gaji dan lingkungan kerja. Maka dari itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung?
3. Apakah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan merupakan tolak ukur dan menjadi target dari kegiatan penelitian. Maka, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.
2. Untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung

3. Untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian diatas maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, kajian dan ilmu pengetahuan jurusan Ilmu Administrasi Negara yang didapatkan di bangku perkuliahan dan menambah pengetahuan bagi pembaca mengenai teori-teori dari manajemen aparatur sipil negara dan manajemen sumber daya manusia terkait gaji, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.
- b. Bagi pemerintah khususnya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung, penelitian ini dapat memberikan saran, masukan positif atau perbaikan mengenai gaji, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.



## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian agar peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Melalui penelitian terdahulu ini, peneliti melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian dengan mengambil 3 hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian.

Peneliti Irma & Yusuf (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan peneliti yang dilakukan oleh peneliti dimana fokus yang sama yaitu mengetahui lingkungan kerja dan juga menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif. Namun, terdapat perbedaan yaitu hanya menggunakan 1 variabel dan lokasi penelitian.

Peneliti Hasmida (2021) dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Gowa.”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu hubungan kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh hubungan kerja karena disebabkan oleh hubungan antara rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja pegawai

pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Gowa. Selain itu, variabel X2 yaitu kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila hubungan X1 X2 meningkat maka Y juga akan meningkat, apabila menurun Y juga akan menurun. Hal ini berarti bahwa jika kondisi kerja yang sangat baik, maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Gowa. Hasil Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana fokus yang sama yaitu mengetahui lingkungan kerja dan juga menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif. Namun, terdapat perbedaan yaitu pada X1 dan pada lokasi penelitian.

Peneliti Amirullah (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Hasil Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana fokus yang sama yaitu mengetahui lingkungan kerja dan juga menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif. Namun, terdapat perbedaan yaitu pada lokasi penelitian.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dari para peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini, peneliti ingin membahas lebih rinci mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **2.2 Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentunya memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan pegawainya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi dalam perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga diartikan sebagai kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya dikarenakan oleh terpenuhinya kebutuhan secara memadai (Kurniawati, 2021).

Berdasarkan dari definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu tingkat perasaan puas atau senang seseorang dalam suatu pencapaian suatu pekerjaan dan lingkungan kerja. Tingkat kepuasan yang tinggi tentunya akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut. Sementara seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan memiliki rasa negatif tentang pekerjaannya.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wilson (2012) terdapat dua faktor kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik yaitu:

#### 1. Faktor Intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik merupakan faktor pendorong yang bisa disebut sebagai motivasi yaitu prestasi kerja (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan atau perkembangan (*advancement*), bagaimana pegawai dapat tumbuh (*growth*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

#### 2. Faktor Ekstrinsik

Faktor kepuasan ekstrinsik ini dapat disebut juga sebagai hygiene factors, yaitu gaji/upah, supervisi, lingkungan kerja, jaminan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan administrasi.

Pendapat lain dikemukakan Gilmer dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Kesempatan untuk maju

Kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika pegawai bisa maka akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan.

#### 2. Keamanan kerja

Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi pegawai relatif aman. Jika pegawai merasa aman di tempat kerja maka pegawai akan merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

#### 3. Gaji

Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap pegawai yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari instansi.

4. Perusahaan dan manajemen  
Dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen sehingga pegawai akan merasa puas dengan kinerjanya.
5. Pengawasan  
Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar ke bawahannya, maka hal ini dapat menyebabkan terjadinya ketidakhadiran pegawai.
6. Faktor intrinsik dan ekstrinsik  
Faktor intrinsik merupakan faktor pendorong yang bisa disebut sebagai motivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik ini dapat disebut juga sebagai hygiene factors.
7. Kondisi kerja  
Kondisi kerja memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan tentunya dapat memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang pegawai merasa puas atau tidak dengan pegawai yang lain.
9. Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan manajemen ini adalah bagian penting, karena komunikasi memungkinkan pegawai untuk memenuhi tugas dan peran pegawai.
10. Fasilitas  
Jika instansi memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas.

Menurut As'ad dalam Akbar (2019), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Psikologik  
Faktor psikologik merupakan faktor yang berhubungan dengan suatu kondisi jiwa pegawai yang meliputi minat, ketenangan, sikap, bakat dan keterampilan.

## 2. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang baik antara sesama pegawai., pegawai dengan atasan, maupun pegawai dengan orang lain.

## 3. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai dan lingkungan kerja. Kondisi fisik pegawai meliputi perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, sirkulasi udara dan lain-lain. Pegawai yang berada di lingkungan yang nyaman, sejuk, tenang serta mendapatkan fasilitas yang memadai cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

## 4. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut pendapat Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimoinan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji dan lingkungan kerja.

### 2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Smith dalam Noermijati (2013) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Faktor ini mengenai sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan kesenangan, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

2. Gaji

Faktor ini terkait dengan jumlah upah finansial yang Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

3. Peluang promosi

Peluang promosi merupakan kesempatan bagi seorang pegawai untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi dalam hierarki dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kompetensi atau senioritas.

4. Supervisi

Faktor ini terkait dengan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan kepada pegawai baik dukungan teknis atau dukungan perilaku sehingga pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

## 5. Rekan kerja

Faktor ini mengenai sejauh mana rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik dan memberikan dukungan teknis maupun sosial. Rekan kerja memiliki peran penting dalam sebuah kelompok kerja karena pegawai memiliki rekan kerja yang baik dan kompak dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan.

Sedangkan, menurut Robbin dalam Sugandi (2018) menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi kepuasan kerja yaitu:

### 1. *Mentally challenging*

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang menantang dapat menjadi doping bagi pegawai untuk tetap fokus pada pekerjaannya. Sedangkan pekerjaan yang kurang menantang dapat menciptakan kebosanan.

### 2. *Equitable reward*

Sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil oleh pegawai merupakan sebuah harapan bagi mereka, apabila upah yang diberikan dianggap adil dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pengupahan komunitas maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan dirasakan oleh pegawai.

### 3. *Supportive working*

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Studi-studi telah menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepedulian akan lingkungan kerja dan menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau



merepotkan. Selain itu fasilitas yang bersih, memadai dan modern juga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

#### 4. *Supportive college*

Bagi kebanyakan pegawai kerja bukan hanya sekedar untuk mendapatkan uang atau prestasi yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Tetapi juga dibutuhkan adanya interaksi sosial. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan membuat pegawai menjadi lebih produktif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2011) dimensi kepuasan kerja yaitu:

##### 1. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mereka diberikan tugas yang menarik dan menantang serta kesempatan untuk belajar.

##### 2. Gaji

Gaji digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Gaji juga dapat dijadikan sbagai alat untuk memperoleh kepuasan pegawai.

##### 3. Promosi

Promosi adalah seseorang menaikan posisi dalam suatu organisasi.

##### 4. Supervisi

Faktor ini terkait dengan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan kepada pegawai baik dukungan teknis atau dukungan perilaku sehingga pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

##### 5. Rekan Kerja

Kelompok kerja atau rekan kerja berfungsi sebagai sumber support, kenyamanan, saran dan bantuan bagi individu. Kelompok kerja yang ramah dan kooperatif memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja.

#### 6. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. jika keadaan lingkungan dalam suatu organisasi itu baik maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Pada penelitian ini dimensi yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja sesuai dengan pendapat yang dikembangkan oleh Smith dalam Noermijati (2013) yakni terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

#### **2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Smith dalam Noermijati (2013) terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
  1. Merasa puas dengan jenis pekerjaan
  2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja
- b. Gaji
  1. Penghasilan dari pekerjaan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari
  2. Instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku
- c. Promosi
  1. Kesempatan promosi jabatan
  2. Promosi yang diberikan mengikuti aturan
- d. Supervisi
  1. Pimpinan memberikan nasihat dan bantuan kepada pegawai
  2. Pimpinan melakukan komunikasi yang baik kepada pegawai
- e. Rekan Kerja
  1. Adanya jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja
  2. Terjalannya kekeluargaan di lingkungan tempat kerja

## **2.3 Tinjauan Tentang Gaji**

### **2.3.1 Definisi Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan instansi. Gaji juga diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karena kedudukannya dalam instansi (M. Kadarisman, 2016). Adapun menurut Hasibuan (2003) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti dan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji menjadi salah satu imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui bekerja dan dapat membantu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika gaji tinggi maka akan timbulnya suatu kepuasan kerja. begitupun sebaliknya, apabila timbul ketidakpuasan dengan gaji yang diberikan tersebut maka pegawai yang bekerja akan melakukan sistem protes yaitu malas-malasan dalam bekerja, mengeluh setiap ada kerjaan, bahkan tidak masuk kerja.

### **2.3.2 Tujuan Gaji**

Menurut Hasibuan (2009) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, tujuan penggajian antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif  
Jika program gaji diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena
6. Disiplin  
Dengan memberikan balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.
8. Pengaruh pemerintah  
Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan dan semua diatur oleh pemerintah.

### **2.3.3 Syarat Gaji**

Menurut Hasibuan (2009) gaji dapat mendukung tercapainya produktivitas yang tinggi, maka gaji harus memenuhi syarat-syarat yaitu :

1. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum pegawai
2. Gaji harus dapat mengikat pegawai
3. Gaji harus menimbulkan semangat dan gairah kerja pegawai
4. Gaji harus adil
5. Gaji tidak boleh statis

### 2.3.4 Dimensi Gaji

Menurut Mas'ud (2004) dimensi gaji yaitu:

1. Keadilan Internal
  - a. Keadilan internal kenaikan gaji
  - b. Keadilan internal tunjangan
  - c. Keadilan internal insentif
  - d. Keadilan internal gaji
2. Keadilan Eksternal
  - a. Keadilan internal kenaikan gaji
  - b. Keadilan internal tunjangan
  - c. Keadilan internal insentif
  - d. Keadilan internal gaji

Menurut Siagian (2008) dimensi gaji yaitu:

1. Keadilan internal  
Perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan pegawai saat pegawai menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Keadilan eksternal  
Perasaan yang muncul saat pegawai menerima gaji yang sesuai dengan nilai relatif dari suatu jabatan.
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji yang diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
6. Kesejahteraan, jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada pegawai atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

Pada penelitian ini dimensi yang digunakan untuk menjelaskan variabel gaji pegawai sesuai dengan pendapat yang dikembangkan Siagian (2008) yakni terdiri dari keadaan internal, keadaan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, menimbulkan rasa semangat bekerja dan kesejahteraan.

## **2.4 Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Pada umumnya pegawai akan merasakan kepuasan apabila kepuasan didukung dengan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja atau keluaran pada instansi dapat meningkat. Begitupun sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja yang buruk maka kepuasan kerja yang buruk maka kepuasan kerja akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika semuanya berjalan baik, tidak ada masalah dengan pencapaian kepuasan kerja pegawai, jika berjalan buruk maka masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Sebagaimana dikemukakan oleh Panjaitan (2018) kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan nyaman dilingkungan tersebut (Panjaitan, 2018).

Dalam melakukan aktivitas instansi, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat dan bergairah kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi tingkat semangat seseorang.

#### **2.4.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dilihat oleh pegawai seperti suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, penerangan dan kebersihan.

- a. Suhu udara, mengenai faktor udara yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air di udara.
- b. Ruang gerak, posisi kerja pegawai atau alat bantu kerja seperti meja, kursi dan lemari.
- c. Keamanan kerja, keamanan kerja di dalam instansi merupakan hal penting, tentunya memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.
- d. Penerangan, sinar yang masuk ke dalam ruang kerja , dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat suasana ruangan menjadi aman.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

- a. Hubungan pegawai dengan atasan, sikap atasan terhadap pegawai memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya dengan saling menghormati dan menghargai pegawai.
- b. Hubungan kerjasama dengan rekan kerja, hubungan kerjasama antar rekan kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok.

Menurut Soetjipto dalam Gustian (2016) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pencahayaan, pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menyiptakan kinerja pegawai.
  - b. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.
  - c. Kebisingan, suara kebisingan tentunya akan mengganggu kenyamanan konsentrasi pegawai dalam bekerja.
  - d. Penggunaan warna, warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna juga harus diperhatikan.
  - e. Kelembapan udara, kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
  - f. Fasilitas, fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Hubungan yang harmonis, yaitu bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.



- b. Kesempatan untuk maju, yaitu suatu peluang yang dimiliki seorang pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang baik.
- c. Keamanan dalam pekerjaan, yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja terutama keamanan pribadi bagi pegawai.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan dimensi lingkungan kerja yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Bangunan tempat kerja, adalah bangunan yang menjadi tempat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai, tersedianya peralatan kantor yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya dalam instansi.
- c. Fasilitas, fasilitas kantor sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di dalam instansi.
- d. Tersedianya sarana prasarana, tersedianya sarana prasarana akan mendukung para pegawai untuk melancarkan dan memudahkan pekerjaan pegawai.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan dengan atasan, hubungan kerja yang baik terjadi apabila antara karyawan dengan atasan saling memengaruhi dalam memberikan semangat kerja dan memiliki kepuasan kerja pegawai. Pegawai cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengar pendapat bawahannya, menghormati dan menghargai hasil kinerja pegawai dan adanya pujian atas hasil kerja yang sudah dikerjakan dengan baik.

- b. Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan yang tidak bisa diajak kerja sama akan menimbulkan suatu konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja pegawai.
- c. Kerjasama antar pegawai, kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini dimensi yang digunakan untuk menjelaskan variabel lingkungan kerja sesuai dengan pendapat yang dikembangkan Siagian (2014) yakni terdiri dari bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas, sarana dan prasarana, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama antar pegawai.

## **2.5 Pengaruh antara Gaji dan Kepuasan Kerja Pegawai**

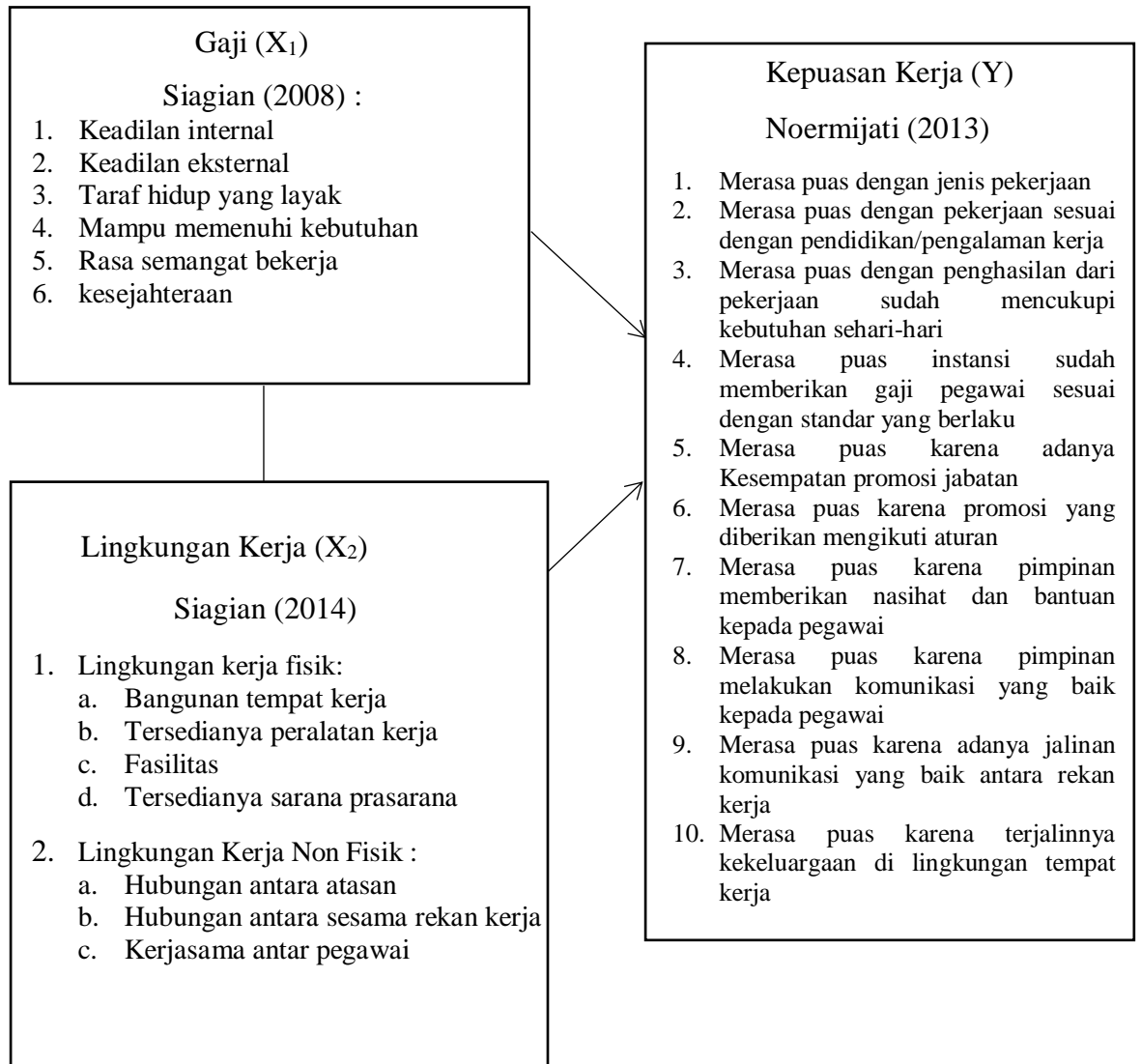
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Pemberian gaji yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, kondisi instansi dan ketentuan yang berlaku. Faktor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai dapat terpenuhi maka kinerja pegawai juga akan meningkat sesuai dengan tujuan instansi. Menurut Hasibuan (2003) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Yasin Munir (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaji terhadap kepuasan kerja. dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaji yang diperoleh seseorang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2.6 Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian andriany (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja yang semakin baik, karena akan mempengaruhi cara kerja dan produktivitas pegawai serta hasil yang akan diterima. Lingkungan kerja juga harus memiliki sebuah manajemen yang baik untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi untuk mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Aoliso & Lao, 2018).

## 2.7 Kerangka Pikir

Dalam Penelitian ini, peneliti ingin menganalisis pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_1$  = gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.  
 $H_0$  = gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.
2.  $H_2$  = lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.  
 $H_0$  = lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.
3.  $H_3$  = gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.  
 $H_0$  = gaji dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti jumlah populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk menemukan dan mengembangkan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, maka metode ini dikenal dengan metode kuantitatif (Sugiyono, 2013). Maka pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk mendapatkan informasi dan juga gambaran terhadap suatu permasalahan yang ada. Lokasi penelitian merupakan tempat bagi seorang peneliti untuk mendapatkan informasi berupa data untuk menjawab permasalahan yang diangkat. Lokasi yang menjadi tempat penelitian yaitu di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi ini disebabkan adanya masalah yang sesuai dengan objek penelitian saat ini yaitu tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah yang luas meliputi : obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, dimana ditentukan oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah subyek atau obyek yang dipelajari, tetapi mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian kecil dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki populasi. Ketika populasi besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mempelajari segala sesuatu yang ada dalam populasi. Untuk menentukan jumlah minimal responden pada penelitian ini menggunakan penentuan jumlah sampel. Menurut Unaradjan (2019) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian (Unaradjan, 2019). Sugiyono menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung yang berjumlah 80 orang yang terdiri dari beberapa bidang dan jabatan yang berbeda-beda.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013)

#### **3.4.1 Variabel Independen**

Variabel independen biasa disebut sebagai variabel output, kriteria, hasil. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahannya atau munculnya variabel independen. Pada penelitian ini yaitu Gaji (X1) dan lingkungan Kerja (X2).

#### **3.4.2 Variabel Dependen**

Variabel-variabel tersebut sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, dan variabel antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat yang ditimbulkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

### **3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Definisi Konseptual Penelitian**

##### **1. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan instansi. Gaji juga diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karena



kedudukannya dalam instansi (M. Kadarisman, 2016). Adapun dimensi gaji yaitu:

1. Keadilan internal

Perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan pegawai saat pegawai menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Keadilan eksternal

Perasaan yang muncul saat pegawai menerima gaji yang sesuai dengan nilai relatif dari suatu jabatan.

3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.

4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji yang diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.

5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.

6. Kesejahteraan, jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada pegawai atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah dimana tempat tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut Siagian (2014) bahwa lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat

mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Tersedianya sarana prasarana

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

### a. Hubungan dengan atasan

Hubungan kerja yang baik terjadi apabila antara karyawan dengan atasan saling memengaruhi dalam memberikan semangat kerja dan memiliki kepuasan kerja pegawai. Pegawai cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengar pendapat bawahannya, menghormati dan menghargai hasil kinerja pegawai dan adanya pujian atas hasil kerja yang sudah dikerjakan dengan baik.

### b. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan yang tidak bisa diajak kerja sama akan menimbulkan suatu konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja pegawai.

### c. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Smith dalam Noermijati (2013) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, faktor ini mengenai sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan kesenang, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji, faktor ini terkait dengan jumlah upah finansial yang Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan.
3. Promosi, promosi merupakan kesempatan bagi seorang pegawai untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi dalam hierarki dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kompetensi atau senioritas.
4. Supervisi, faktor ini terkait dengan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan kepada pegawai baik dukungan teknis atau dukungan perilaku sehingga pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Rekan kerja, faktor ini mengenai sejauh mana rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik dan memberikan dukungan teknis maupun sosial. Rekan kerja memiliki peran penting dalam sebuah kelompok kerja karena pegawai memiliki rekan kerja yang baik dan kompak dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Intrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
1.	Gaji (Siagian, 2008)	Keadilan Internal	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	G1	Likert
		Keadilan Eksternal	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saat ini	G2	Likert
		Taraf hidup yang layak	Gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar	Saya merasa gaji yang saya terima berada pada jumlah dan tingkat yang wajar	G3	Likert
		Mampu memenuhi kebutuhan	Gaji yang diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal	Saya merasa gaji yang saya terima merupakan suatu kebutuhan dasar personal	G4	Likert
		Menimbulkan semangat bekerja	Gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.	Saya merasa gaji yang saya terima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.	G5	Likert
		Kesejahteraan	Gaji yang diterima merupakan jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada pegawai	Saya merasa gaji yang saya terima merupakan jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada pegawai	G6	Likert
2.	Lingkungan Kerja (Siagian, 2014)	Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan tempat kerja memberikan kenyamanan selama bekerja	Saya merasa bangunan tempat kerja memberikan kenyamanan selama Bekerja	LK1	Likert
			Tersedianya peralatan kantor	Saya merasa sudah tersedianya peralatan kantor	LK2	Likert
			Tersedianya fasilitas kantor	Saya merasa sudah tersedianya fasilitas kantor	LK3	Likert
			Tersedianya sarana dan prasarana	Saya merasa sudah tersedianya sarana dan prasarana	LK4	Likert
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Terjalin koordinasi antara atasan dan bawahan	Saya merasa hubungan sudah terjalin antara atasan dan bawahan	LK5	Likert
			Terjalin hubungan Harmonis antar pegawai	Saya merasa terjalin hubungan harmonis antar pegawai	LK6	Likert
			Terjalin kerjasama sesama rekan kerja	Saya merasa hubungan sudah terjalin kerjasama sesama rekan kerja	LK7	Likert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Intrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
3.	Kepuasan Kerja (Smith dalam Noermijati (2013))	<i>Work it self</i>	Merasa puas dengan jenis pekerjaan saat ini	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan saat ini	KK1	Likert
			Merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja	KK2	Likert
		Gaji	Merasa puas karena gaji dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup	Saya merasa puas karena gaji dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup	KK3	Likert
			Merasa puas karena instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	Saya merasa puas karena instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	KK4	Likert
		Promosi	Merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	KK5	Likert
			Merasa puas karena promosi yang diberikan mengikuti aturan	Saya merasa puas karena promosi yang diberikan mengikuti aturan	KK6	Likert
		Supervisi	Merasa puas pimpinan memperhatikan seberapa baiknya pekerjaan yang dilakukan pegawai	Saya merasa puas pimpinan memperhatikan seberapa baiknya pekerjaan yang dilakukan pegawai	KK7	Likert
			Merasa puas karena pimpinan memberikan nasihat kepada pegawai	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan nasihat kepada pegawai	KK8	Likert
			Merasa puas karena pimpinan melakukan komunikasi yang baik kepada pegawai	Saya merasa puas karena pimpinan menghargai pegawai	KK9	Likert
				Saya merasa puas karena pimpinan mampu menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi pegawai	KK10	Likert
				Saya merasa puas karena pimpinan dapat mendengarkan keluhan Pegawai	KK11	Likert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Intrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
				Saya merasa puas pimpinan mampu menjelaskan arahnya sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi	KK12	Likert
				Saya merasa puas pimpinan bersikap rendah hati	KK13	Likert
		Rekan kerja	Merasa puas karena adanya jalinan interaksi yang baik antara rekan kerja	Saya merasa puas karena adanya jalinan interaksi yang baik antara rekan kerja	KK14	Likert
			Merasa puas karena kekeluargaan terjalin dilingkungan tempat kerja	Saya merasa puas karena kekeluargaan terjalin dilingkungan tempat kerja	KK15	Likert

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2023*

### 3.6 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, data primer merupakan data yang dihasilkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Pada penelitian ini data primer merupakan hasil dari kuesioner dan pengamatan yang dilakukan. Kuesioner akan dilakukan kepada seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan ketercapaian program, seperti tingkat kepuasan peserta, tingkat peningkatan kompetensi, dan tingkat penerapan ilmu yang didapat dari program tersebut. Hasil kuesioner tersebut akan diterjemahkan dalam bentuk angka-angka, tabel-tabel, dan analisis statistik,

serta uraian dan kesimpulan hasil penelitian. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dalam pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini disediakan empat alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut :

**Tabel 2. Skala Pengukuran Likert**

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2023*

### 3.8 Metode Pengujian Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang dikirimkan dapat menggali data atau informasi yang dibutuhkan (Paramita et al., 2021).

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- N = Banyaknya sampel
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendahnya validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung kolerasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Uji validitas instrumen ini dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan komputer menggunakan software *IBM SPSS Statistics 24*. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung sama atau lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid
2. Jika  $r$  lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Variabel Gaji**

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Gaji (X1)	G1	0,304	0,740	Valid
	G2	0,304	0,793	Valid
	G3	0,304	0,829	Valid
	G4	0,304	0,769	Valid
	G5	0,304	0,769	Valid
	G6	0,304	0,773	Valid

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas pada variabel gaji (X1) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga semua instrumen dikatakan valid.



**Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,304	0,652	Valid
	LK2	0,304	0,588	Valid
	LK3	0,304	0,867	Valid
	LK4	0,304	0,853	Valid
	LK5	0,304	0,560	Valid
	LK6	0,304	0,584	Valid
	LK7	0,304	0,586	Valid

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X2) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen dikatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,304	0,765	Valid
	KK2	0,304	0,767	Valid
	KK3	0,304	0,683	Valid
	KK4	0,304	0,560	Valid
	KK5	0,304	0,682	Valid
	KK6	0,304	0,736	Valid
	KK7	0,304	0,833	Valid
	KK8	0,304	0,727	Valid
	KK9	0,304	0,815	Valid
	KK10	0,304	0,828	Valid
	KK11	0,304	0,864	Valid
	KK12	0,304	0,827	Valid
	KK13	0,304	0,787	Valid
	KK14	0,304	0,705	Valid
	KK15	0,304	0,700	Valid

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja (Y) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen dikatakan valid.

### 3.8.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengujian kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berbeda (Paramita et al., 2021). Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensialat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 24 dengan sistem Alpha Cronbach. Uji realibilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya yang hasil uji realibilitas Alpha Cronbach berpedoman pada dasar pengambilan suatu keputusan yang telah ditentukan. Rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Jumlah pertanyaan

$\sum s_i^2$  = Jumlah varian butir

$s_t^2$  = Varian skor total

**Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Gaji**

Variabel	Cronbach`s Alpha	N Of Items	Keterangan
Gaji (X1)	0,863	6	Reliabel

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 6. Hasil uji realibilitas pada variabel gaji dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 6, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

**Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Cronbach`s Alpha	N Of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	0,761	7	Reliabel

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 7. Hasil uji realibilitas pada variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 7, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Cronbac`s Alpha	N Of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,943	15	Reliabel

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji realibilitas pada variabel kepuasan kerjadengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 15, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang telah diperoleh menyebar mengikuti distribusi normal atau tidak (Paramita et al., 2021). Adapun pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji membedakan antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal
- b) Jika nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

**Tabel 9. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85416076
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.043
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data di atas sudah berdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak (Sugiyono, 2019). Uji linearitas dapat dilakukan dengan *test of linearity* dengan ketentuan nilai signifikansi pada *linearity* < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 10. Uji Linearitas Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y*X1	Between Groups	(Combined)	348.355	7	49.765	8.790	.000
		Linearity	309.312	1	309.312	54.635	.000
		Deviation from Linearity	39.043	6	6.507	1.149	.343
Within Groups			407.632	72	5.662		
Total			755.988	79			

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 dimana  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaji dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 11. Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Groups	(Combined)	492.480	11	44.771	11.553	.000
		Linearity	404.915	1	404.915	104.491	.000
		Deviation from Linearity	87.566	10	8.757	2.260	.024
Within Groups			263.507	68	3.875		
Total			755.988	79			

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 dimana  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

### 3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah didalam korelasi atau kolinearitas antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance.

- a. Jika  $VIF < 10$  maka tidak terjadi Multikolonieritas.
- b. Jika  $VIF > 10$  maka terjadi Multikolonieritas.

**Tabel 12. Uji Multikolonieritas**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaji	.872	1.146
Lingkungan Kerja	.872	1.146

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel uji multikolonieritas di atas menunjukkan bahwa angka tolerance untuk variabel independen (bebas) memiliki nilai  $0,872 > 0,10$ . Untuk hasil VIF juga bernilai  $1,146 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas. Tidak adanya gejala multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linear antara variabel gaji dan lingkungan kerja sehingga pada pengujian regresi dengan penggunaan variabel tersebut tidak akan mempengaruhi koefisien yang diujikan.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat digunakan uji Glejser. Pada pengujian ini, jika hasil sig  $< 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ningsih & Dukalang, 2019).

**Tabel 13. Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.953	1.786		-.534	.595
	Gaji	.041	.087	.057	.477	.635
	Lingkungan Kerja	.061	.066	.111	.919	.361

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel uji heterokedastisitas di atas dapat dilihat bahwa hasil dari signifikansi untuk variabel gaji sebesar 0,635 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,361 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tidak adanya gejala heterokedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini antara model regresi tidak terjadi bias dan analisis regresi dapat dilakukan.

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model ini mengasumsikan bahwa terdapat hubungan garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya (Janie, 2012). Hubungan ini biasanya dinyatakan dalam rumus sebagai berikut. Analisis regresi linier berganda dibantu dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari X terhadap Y.

$$Y = 14.194 + 0.793 X_1 + 0.762 X_2$$

Y = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2$  = Koefisien regresi

X = Gaji dan Lingkungan Kerja

e = error

Analisis regresi linier berganda dibantu dengan menggunakan SPSS 24. Teknik analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari X terhadap Y. Berdasarkan Uji signifikansi parsial (Uji T), Uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi.



### 3.9.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Uji-t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat terhadap variabel terikat saja terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan berikut berdasarkan nilai signifikansi

- a) Jika nilai Sig < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis di terima
- b) Jika nilai Sig > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis ditolak

#### 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ningsih & Dukalang, 2019). Dengan ketentuan berikut berdasarkan nilai signifikansi

- a) Jika nilai Sig < 0.05 maka X secara simultan berpengaruh terhadap Y atau hipotesis di terima.
- b) Jika nilai Sig > 0.05 maka X secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan dalam mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besar nilainya kisaran 0-1. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas

sebaliknya Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kekuatan yang lebih kuat dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Persentase pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9 %. Variabel gaji pada penelitian ini berada pada katagori sedang, hal ini karena nilai rata-rata pada variabel gaji sebesar 1,94.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 53,6 %. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini berada pada katagori cukup baik, untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai rendah yaitu pada indikator pelatan kantor. Adapun nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,31.
3. Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Persentase pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 70,0 %. Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini berada pada katagori sangat puas, untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai rendah yaitu pada indikator supervisi. Adapun nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,55.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung, diharapkan dapat :
  - a). Melengkapi fasilitas peralatan kantor seperti komputer dan printer untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya peralatan kantor yang lengkap maka akan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman.
  - b).Mempererat hubungan kerjasama dengan cara membangun komunikasi sesama rekan kerja yang jelas dan profesional serta mengadakan kegiatan yang dapat membangun kohesi tim, seperti diadakannya acara fun gathering atau kegiatan sosial lainnya di luar jam kerja. Hal ini dapat membantu mempererat hubungan kerjasama agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan meningkatnya kepuasan kerja.
  - c). Pimpinan perlu menerima dan memperhatikan keluhan yang dialami oleh pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang baik yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain untuk mengetahui hasil dari sudut pandang yang lain. Peneliti selanjutnya juga dapat pula menambahkan variabel tambahan lain atau meneliti kembali faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Gowa: Pustaka Taman Ilmu.
- Amirullah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2), 152–162. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v3i2.1780>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9-16. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 36–47.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmida. (2021). Pengaruh Hubungan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hidayatullah, Rachmad (2019) Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa. *Thesis*. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect of Work Environment on Employee Job Satisfaction.

*Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.

- Kiswuryanto, A. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor). *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Kurniawati, E. (2021). *Sumber Daya Manusia*. PT. Nasya Expanding Management
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43– 53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktialisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: UB Press.
- Nurhayana, N. (2021). Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Ketiga). Lumajang: Widya Gama Press.
- Ramadya, W. A., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Service Departement pada PT. Astra Internasional, Tbk- Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 405–417.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugandi, D. (2018). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Intention Turnover (Studi pada KAP di Bandung). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tafana, N., & Sunardi, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan menggunakan Metode Partial Least Square (Studi Kasus: CV. MDP HJ. Diya Food). *JUMINTEN*, 2(4), 157-168. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.280>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Kuantitatif, Metode Penelitian*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(2), 5. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>