



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

Zanuba Arifah Amrya

NIM. B94219104

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zanuba Arifah Amrya

NIM : B94219104

PRODI : MANAJEMEN DAKWAH

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan*** adalah benar merupakan karya sendiri sepanjang pengetahuan saya. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tandasitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 25 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Zanuba Arifah Amrya

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Zanuba Arifah Amrya
NIM : B94219104
Prodi/ Fakultas : Manajemen Dakwah/ Dakwah dan
Komunikasi
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lamongan
Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 24 Desember 2022

Menyetujui Pembimbing



Airlangga Bramayudha, MM.

NIP. 197912142011011005

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
LAMONGAN

Di susun oleh:
Zanuba Arifah Amrya
NIM: B94219104


Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
Satu Pada Tanggal 02 Januari 2023

Tim Penguji

Penguji I


Airlangga Bramayudha, M.M
NIP.197912142011011005


Penguji II


Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji III


I. Achmad Murtafi Harits, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056


Penguji IV


H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP.196401021999031001



Surabaya, 02 Januari 2023

Dekan,


Moch. Ghofur Arif, S.Ag, M.Fil.I.
NIP.195710171998031001

II

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ZANUBA ARIFAH AMRYA
NIM : B94219104
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : zanubaarifaha0102@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN

TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
LAMONGAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Januari 2023

Penulis

(ZANUBA ARIFAH AMRYA)

ABSTRAK

Zanuba Arifah Amrya. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Di bawah Dosen Pembimbing Airlangga Bramayudha, MM.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara simultan dan parsial. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai interaksi yang paling tinggi di antara variabel x terhadap variabel y. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan hipotesis asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini.

Penelitian ini menghasilkan empat jawaban atas beberapa rumusan masalah. *Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan dan parsial. Tiga variabel tersebut memiliki nilai *p value* 0,000. *Kedua*, besar pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0.667 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Nilai korelasi X2 dan Y sebesar 0.695 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Nilai korelasi X3 dan Y sebesar 0.700 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/ tinggi dan signifikan (*p value* $0,000 < 0.005$). *Ketiga*, variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu variabel kepemimpinan yang memiliki nilai sebesar 70%. *Keempat*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kepuasan kerja pegawai di masa yang akan datang, sebab SEE lebih kecil dari nilai Standart Deviation, yaitu $1,845 < 3,526$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional	5
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Kerangka Teoritik	12
C. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
B. Objek Penelitian.....	27
C. Populasi.....	28

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian.....	28
E. Tahap-Tahap Penelitian	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	33
H. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Penyajian Data	42
C. Pengujian Hipotesis.....	76
D. Pembahasan dan Hasil Penelitian	78
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	86
C. Keterbatasan Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian	95

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Dimensiasi dan Indikator Penelitian	28
Tabel 3. 2 <i>Nilai r Product moment</i>	33
Tabel 3. 3 Hasil validitas variabel lingkungan kerja (X1)	34
Tabel 3. 4 Hasil validitas variabel kompensasi (X2)	34
Tabel 3. 5 Hasil validitas variabel kepemimpinan (X3)	35
Tabel 3. 6 Hasil validitas variabel kepuasan kerja (Y)	36
Tabel 3. 7 Reliability Statistics X1	36
Tabel 3. 8 Reliability Statistics X2	37
Tabel 3. 9 Reliability Statistics X3	37
Tabel 3. 10 Reliability Statistics Y	38
Tabel 4. 1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi/Jabatan	44
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4. 7 Penerangan Lampu di Ruangan	45
Tabel 4. 8 Suhu Udara yang Sejuk.....	46
Tabel 4. 9 Lingkungan Kerja yang Bersih di Tempat Kerja.....	46
Tabel 4. 10 Lingkungan Kerja yang Aman.....	47
Tabel 4. 11 Warna Dinding di Ruangan Kerja.....	47
Tabel 4. 12 Kerjasama Tim yang Baik dengan Rekan Kerja.....	48
Tabel 4. 13 Komunikasi yang baik	48
Tabel 4. 14 Dukungan dari Pimpinan	49
Tabel 4. 15 Bertanggungjawab dalam Mengerjakan Semua Pekerjaan.....	49
Tabel 4. 16 Pekerjaan yang Sesuai dengan Jabatan Pada Struktur Kerja	50
Tabel 4. 17 Gaji yang Sesuai dengan Pekerjaan	51
Tabel 4. 18 Insentif dapat Menjaga Kalitas dalam Bekerja	51
Tabel 4. 19 Bonus	51
Tabel 4. 20 Tunjangan	52
Tabel 4. 21 Pesangon	52
Tabel 4. 22 Promosi Jabatan	53

Tabel 4. 23 Jaminan Kesehatan.....	53
Tabel 4. 24 Kesempatan Belajar	54
Tabel 4. 25 Kesempatan Bekerja	54
Tabel 4. 26 Pujian	55
Tabel 4. 27 Penghargaan	55
Tabel 4. 28 Membina Kerjasama dalam Pelaksanaan Tugas.....	56
Tabel 4. 29 Membangun Hubungan Baik dalam Pelaksanaan Tugas	57
Tabel 4. 30 Memotivasi Bawahannya.....	57
Tabel 4. 31 Mampu Melaksanakan Tugasnya	57
Tabel 4. 32 Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	58
Tabel 4. 33 Bersikap Disiplin dalam Bekerja	58
Tabel 4. 34 Pengambilan Keputusan Secara Musyawarah	59
Tabel 4. 35 Dapat Menyelesaikan Masalah dengan Cepat	60
Tabel 4. 36 Mampu Menganalisis Masalah yang Terjadi	60
Tabel 4. 37 Melaksanakan Tugas Sesuai Target.....	61
Tabel 4. 38 Mampu Membagi Waktu secara Efektif	61
Tabel 4. 39 Memahami Tanggungjawabnya.....	62
Tabel 4. 40 Memahami Tugas yang Dilakukan secara Bersama	62
Tabel 4. 41 Memberikan Bimbingan dan Pelatihan dalam Pengambilan Keputusan.....	62
Tabel 4. 42 Mendapatkan Penghargaan	63
Tabel 4. 43 Mempunyai Kesempatan dalam Meningkatkan Karir	64
Tabel 4. 44 Dapat Memberikan Kritik Dan Saran	64
Tabel 4. 45 Sistem Kompensasi yang Sesuai.....	65
Tabel 4. 46 Kompensasi yang Dapat Memenuhi Kebutuhan.....	65
Tabel 4. 47 Pembagian Pekerjaan yang Sesuai dengan Jabatan	66
Tabel 4. 48 Hubungan Antar Karyawan Terjalin Dengan Harmonis	66
Tabel 4. 49 Kolmogorov-Smirnov Test	67
Tabel 4. 50 Kolmogorov-Smirnov Test	68
Tabel 4. 51 Uji Heteroskedastisitas Glejser	69
Tabel 4. 52 Descriptive Statistics.....	70
Tabel 4. 53 Correlations.....	71
Tabel 4. 54 Signifikansi	71
Tabel 4. 55 Makna Nilai Product Moment	72
Tabel 4. 56 Variables Entered/Removed	73
Tabel 4. 57 Model Summary.....	73

Tabel 4. 58 Standar Error of Estimates	74
Tabel 4. 59 Model Summary.....	74
Tabel 4. 60 Anova.....	75
Tabel 4. 61 Coefficients	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Uji Scatterplot	69
-----------------------------------	----



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Diagram <i>Correlation</i>	72
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong adanya inovasi dalam penggunaan produk teknologi. Teknologi berdampak secara signifikan terhadap globalisasi. Pada awalnya proses evolusi globalisasi dibentuk oleh kemajuan di bidang teknologi, informasi dan komunikasi. Kemajuan di bidang ini juga akan mempengaruhi beberapa aspek kehidupan lainnya, seperti politik, ekonomi, masalah sosial dan budaya. SDM merupakan pusat berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah manajemen SDM yang baik. Salah satu aspek manajemen SDM yang baik adalah dengan mengendalikan aspek kepuasan kerja karyawan.

Bahasa lain dari pengawasan adalah *controlling*. *Controlling* merupakan satu dari empat fungsi manajemen yang bergerak berdasarkan manajemen informasi. *Controlling* adalah sebuah alat manajerial yang berfungsi untuk merencanakan, memperhatikan, menganalisa, dan mengawasi kegiatan yang ada di suatu organisasi/perusahaan. Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan perubahan terhadap *controlling*, yaitu arus informasi dan penentuan standar pengawasan. Terdapat berbagai macam objek pengawasan dalam organisasi. Salah satunya adalah mengawasi elemen yang terlibat dalam desain perencanaan. Sumber daya manusia termasuk pada desain perencanaan, maka SDM menjadi objek pengawasan. Salah satu bagian yang diawasi oleh SDM adalah kepuasan kerja anggota.

Tercapainya kepuasan kerja bagi anggota merupakan salah satu tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Mengutip pendapat Noor yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, aman, diakui, dihargai, dan diperhatikan oleh atasan karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisinya sehingga ia akan merasa puas secara lahir batin. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang akan lebih baik dan akurat. Jika tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan baik maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, sebuah analisis kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: deskripsi pekerjaan, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan. Meilisa Syelviani mengutip pendapat Hasibuan yang berpendapat bahwa deskripsi merupakan penguraian data berupa informasi

tanggung jawab, tugas, kondisi pekerjaan hubungan pekerjaan serta beberapa aspek pekerjaan itu sendiri pada suatu jabatan dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan yang baik adalah deskripsi yang dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Deskripsi pekerjaan yang baik membuat pegawai mengetahui arah apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja.¹ Albert Darendehe mengutip pendapat Saifuddin yang berpendapat bahwa rekan kerja yang cakap dan mendukung tugas rekan kerja lainnya adalah salah satu faktor yang membuat terciptanya kepuasan kerja karyawan.² Karyawan akan merasa puas jika memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama. Christilia O. Posuma mengutip pendapat Sunyoto yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan proses pemberian balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan serta cara untuk memotivasi karyawan agar mampu mencapai tingkat prestasi yang diharapkan.³ Dewi Sandy Trang mengutip pendapat Kartono yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan dalam memberikan sebuah pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.⁴ Jadi, faktor-faktor mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah adanya deskripsi pekerjaan, kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kompensasi.

Nuzsep Almigo mengutip pendapat Robbin yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang biasa dimiliki seorang individu yang sifatnya tersendiri terhadap pekerjaannya.⁵ Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya menjadi sebuah hal yang menyenangkan. Jika karyawan merasa puas, maka karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Hal tersebut akan meningkatkan kedisiplinan, semangat dan moral kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Akan terjadi sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka mereka akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaannya.⁶ Hasibuan menyatakan faktor dapat yang mengukur tingkat kepuasan kerja adalah keadilan balas jasa, keahlian yang ditempatkan di tempat yang tepat, beban pekerjaan, suasana dan kondisi lingkungan pekerjaan, dan kepemimpinan.

¹ Meilisa Syelviani, "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan", *Journal of Economy, Business and Accounting (costing)*, (Vol.1 1, No. 1, Tahun 2017) hal 44.

² Albert Darendehe, "Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Cabang Manado", *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.4 Tahun 2013) hal 24.

³ Christilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 1 No.4 Tahun 2013) hal 648.

⁴ Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.3 Tahun 2013) hal 210.

⁵ Nuzsep Almigo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Academia* (Vol. 01 No.01, 2004) hal. 53

⁶ Ibid

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja karyawan yang tidak dapat terpisah dari mereka. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang memiliki dampak positif pada aktifitas kerja karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan.⁷

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kepuasan kerja dan kompensasi merupakan kesatuan yang tidak dapat tepisahkan karena kompensasi adalah harapan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Kompensasi adalah imbalan berupa uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai hasil dari jasa yang di berikan. Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah keinginan tenaga kerja, kemampuan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktifitas kerja karyawan, pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, dan jenis pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan pemberian pengaruh dan contoh yang dilakukan seorang pemimpin untuk diikuti para pengikutnya dalam upaya mewujudkan tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik adalah yang dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan untuk memutuskan langkah-langkah dalam menciptakan kepuasan anggota yang lebih baik. Tujuan lainnya adalah agar anggota merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraan hidupnya. Kepuasan kerja bisa tercapai dengan baik jika hambatan – hambatan dalam memberikan motivasi kerja dapat diselesaikan.

Kementerian Agama Republik Indonesia atau disingkat Kemenag RI adalah Kementerian yang mengurus bidang agama. Kantor Kementerian Agama tersebar di setiap kota di Indonesia. Salah satunya adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Pegawai lembaga ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja dan mempunyai manajemen yang berkualitas sehingga menarik untuk diteliti. Oleh karena itu,

⁷ Hendro Tamali dan Adi Munasip, “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (Vol., No. 01 2019), hal. 57

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga ini karena terdapat banyak responden yang dengan karakteristik yang sesuai dengan variabel yang ingin diteliti.

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan dampak pada bidang keilmuan manajemen dakwah. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam lembaga-lembaga dakwah islamiyah. Jika kepuasan kerja tinggi, maka kualitas produk atau layanan akan tinggi juga. Lembaga dakwah Islam mengedepankan kualitas pelayanan dibandingkan dengan produk. Oleh karena itu, adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh pada bidang keilmuan manajemen dakwah. Penelitian ini juga diharapkan untuk memberikan pengaruh pada organisasi serupa. Lebih umumnya semua organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Adanya lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan yang baik akan mengundang kepuasan kerja dari para pegawai dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat.⁸ Hal ini yang diharapkan bisa diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Pegawai akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal yang menyenangkan karena bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Berdasarkan paparan mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan yang sudah ditampilkan di atas peneliti menginginkan untuk melakukan penelitian mengenai variabel tersebut di sampel yang sudah disebutkan di atas. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”** sebagai judul dari penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara simultan dan parsial?
2. Berapakah nilai hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara simultan dan parsial?
3. Variabel manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan?

⁸ Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang”. *Jurnal AGORA*, (Vol.2 No. 1. 2014) hal. 01

4. Berdasarkan analisa regresi, apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan dapat memprediksi tingkat kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Guna melihat adanya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara simultan dan parsial.
2. Guna melihat nilai hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara simultan dan parsial.
3. Guna melihat hubungan tertinggi antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.
4. Guna melihat analisa regresi atas lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan dapat memprediksi kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretik

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih sebagai referensi tambahan atau acuan dalam pengembangan keilmuan manajemen dakwah yang berhubungan dengan topik pengaruh hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan bantuan pada pengelola lembaga atau perusahaan tentang dalam mengatasi permasalahan serupa dan memberikan bekal aplikatif yang dapat meningkatkan kualitas lembaga yang dikelolanya.
- b. Menambah wawasan atau referensi bagi akademisi yang mempunyai fokus di bidang manajemen dakwah, dan manajemen pada umumnya bahwa judul dapat dikembangkan di masyarakat, lembaga, dan sebagainya

E. Definisi Operasional

Pengertian definisi operasional adalah kumpulan beberapa instruksi mengenai pengukuran suatu variabel yang sudah dijelaskan secara konseptual. Pengukuran tersebut bisa dilakukan terhadap indikator variabel tersebut, atau bisa juga dari karakteristik variabel tersebut. Sesuai dengan judul penelitian yang peneliti ambil, maka definisi opsional yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Rindi Andika menguti pendapat Sutrisno yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁹

Sejalan dengan pendapat Robbins, Nuzsep Almigo menutip pendapat Luthans yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaannya. Karyawan menganggap kepuasan kerjanya merupakan hasil dari pengalaman dalam menghasilkan nilai seperti apa yang mereka harapkan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan timbal balik terhadap hasil pekerjaannya.¹⁰

2. Lingkungan Kerja (X1)

Definisi Lingkungan kerja menurut Robbins adalah segala aspek yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam organisasi. Sementara itu, Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja seperti metode kerjanya dan pengaturan kerja sebagai individu maupun sebagai kelompok”.¹¹

3. Kompensasi (X2)

Definisi kompensasi menurut T. Hani Handoko adalah segala sesuatu yang karyawan terima sebagai imbalan atas kerja mereka. Lebih lengkap Umar mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang dibayarkan secara langsung oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya. Lebih lanjut Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berupa barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas imbalan jasa yang diberikan.

Program kompensasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kompensasi merupakan alasan pekerja memilih bekerja pada suatu organisasi dan tidak

⁹ Rindi Andika Dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan” *Jurnal Manajemen Tools*, (Vol. 11, No. 1, 2019) hal.191

¹⁰ Nuzsep Almigo, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal PSYCHI* (Vol. 1, No. 1, 2004), hal. 53

¹¹ Yulia Ahmad dkk, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado”, *Jurnal Emba* (Vol. 7, No. 3, 2019), hal. 2812

memilih organisasi lainnya. Oleh karena itu, kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan merupakan imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang di berikan kepada perusahaan.¹²

4. Kepemimpinan (X3)

Definisi kepemimpinan terus berevolusi setiap tahunnya. Menurut Gill kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi pengikut agar dapat bekerja sama, taat, hormat, dan setia. Lebih lanjut, menurut Bush kepemimpinan merupakan sebuah tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk meraih tujuan akhir yang diharapkan.¹³

Sharma menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan mempengaruhi orang lain seperti masyarakat, pengikut, institusi dan mahasiswa, untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara membimbing untuk dapat merealisasikan visi dan minat pengikutnya. Sejalan dengan pendapat Sharma, Yukl juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang diinginkan, serta proses memfasilitasi seseorang dan kelompok agar bersama mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁴

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan penelitian ini, penulis akan menyusun sistematika dari beberapa bab pada pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi alasan di balik pemilihan judul penelitian, rumusan masalah dalam penelitian, tujuan diadakannya penelitian, manfaat penelitian, metode yang digunakan, dan pembahasan rasional judul yang dipilih, serta penjelasan tentang objek penelitian dan alur penelitian.

BAB II KERANGKA TEORITIK

Bab ini memberikan tinjauan literatur yang relevan, termasuk bagian tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, tahapan penelitian, metodologi pengumpulan data, prosedur analisis data, dan

¹² Luis Marnisah, Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik), (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2012), Hal 104

¹³ Husaini Usman, "Kepemimpinan Efektif", (Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, 2019), hal. 9-10

¹⁴ Ibid

uji validitas data. Secara garis besar, metode penelitian ini di sediakan untuk membantu menjawab pernyataan topik yang telah disiapkan.

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab Penyajian data memberikan penjelasan yang sesuai dengan hasil lapangan dan menyajikan gambaran lokasi penelitian mengenai pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data meliputi jawaban untuk rumusan masalah dan perhitungan uji hipotesis yang diajukan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari pembahasan penelitian. Pada bagian ini akan disimpulkan sebuah hasil dari penelitian. Selain itu bab ini berisi kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan penelitian.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sumber referensi untuk menemukan penelitian sebelumnya yang relevan. Peneliti menemukan suatu hasil dari penelitian sebelumnya yang mempunyai sudut pandang yang berbeda. Adapun penelitian terdahulu tersebut yaitu:

1. Pada penelitian sebelumnya mempunyai judul *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan”*.

Penelitian tersebut ditulis oleh Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini.¹⁵ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Terdapat beberapa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: metode analisis deskriptif, statistik parametris, dan analisis regresi berganda. Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Selain itu, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa upah pokok (kompensasi) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan metode penelitian yang digunakan, yaitu variabel independen kompensasi (X1), Variabel dependen kepuasan kerja (Y) dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya adalah karyawan gaya makmur mobil Medan sedangkan peneliti saat ini menggunakan objek pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Lamongan.

2. Pada penelitian sebelumnya mempunyai judul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)”*.

Penelitian tersebut ditulis oleh Titi Riansari, Achmad Sudiro dan Rofiaty.¹⁶ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Variabel

¹⁵ Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan”, *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 04, No.02, Tahun 2015), hal. 59

¹⁶ Titi Riansari dkk, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)”, *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 10, No. 04, Tahun 2012) hal. 811

independen (X1) dan (X2) yang ada pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Selain itu, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tingkat kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada tingkat lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja melainkan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel dependen, variabel dependen dan metode penelitian yang digunakan, yaitu variabel dependen kompensasi (X1), variabel dependen kepuasan kerja (Y) dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel independen (X2), variabel dependen (Y2) dan objek penelitian. Variabel independen (X2) sebelumnya adalah lingkungan kerja sedangkan variabel independen (X2) saat ini adalah kepemimpinan. Kemudian objek penelitian sebelumnya adalah PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang sedangkan peneliti saat ini menggunakan objek Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3. Pada penelitian sebelumnya mempunyai judul *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)”*.

Penelitian tersebut ditulis oleh Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana.¹⁷ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Selain itu, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pula antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada

¹⁷ Made Suprpta dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (Vol. 04, No. 06 Tahun 2015) hal.430

variabel dependen (X2), dan metode penelitian yang di gunakan, yaitu variabel dependen kepemimpinan (X2) dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian ini adalah variabel dependen (Y) dan objek penelitian. Variabel dependen (Y) sebelumnya adalah kepuasan kerja dan kinerja sedangkan dependen (Y) saat ini adalah kepuasan kerja saja. Kemudian pada objek penelitian sebelumnya adalah karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) sedangkan peneliti saat ini menggunakan objek pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lamongan

4. Pada penelitian sebelumnya mempunyai judul “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”.

Penelitian tersebut ditulis oleh Wehelmina Rumawas.¹⁸ Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Minyak Goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian pengujian hipotesis. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Selain itu, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada variabel dependen (X2), variabel dependen (Y) dan metode penelitian yang di gunakan, yaitu variabel dependen kepemimpinan (X2), variabel dependen kepuasan kerja (Y) dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya adalah perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan objek di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lamongan.

5. Pada penelitian sebelumnya memiliki judul “ *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)*” Penelitian tersebut ditulis oleh Nency L. Pioh dan Hendra N. Tawas.¹⁹ Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan

¹⁸ Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 04, No. 35 Tahun 2015) hal. 1

¹⁹ Nency L. Pioh dan Hendra N. Tawas, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Emba*, (Vol. 4, No. 2, 2016)

kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Kemudian tidak ada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kepuasan kerja. Kinerja karyawan secara signifikan ditingkatkan oleh kepuasan kerja.

Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan. Penelitian sebelumnya dengan sekarang memiliki satu kesamaan yaitu sama-sama menguji kompensasi dan lingkungan kerja pada variabel X serta perbedaannya terletak di variabel X dan Y lainnya. Di penelitian ini, peneliti membahas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian sekarang peneliti mengulas pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan lain ditemukan di antara subjek penelitian. Penelitian terdahulu pernah dijalankan di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

B. Kerangka Teoritik

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap cara mereka memandang sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan, konsep kepuasan kerja adalah sifat individu seseorang, sehingga tingkat kepuasannya bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini dikarenakan keunikan masing-masing orang. Semakin besar tingkat keinginan individu tercermin dalam pekerjaan mereka, semakin besar tingkat kepuasan mereka, dan sebaliknya. Rizal Nabawi menguti pendapat Umar yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama mengenai kondisi pekerjaannya, dalam kaitannya dengan apakah harapan, keinginan, dan keinginannya terpenuhi oleh pekerjaannya.²⁰

Kepuasan kerja karyawan menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap emosional pegawai yang positif terhadap

²⁰ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (Vo. 2 No.2, 2019) hal. 174

pekerjaan dan sesuatu yang terjadi di lingkungan kerjanya. Menurut Jackson kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja timbul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.²¹

Dari pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin

b. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, di antaranya adalah²² :1) Gaji, merupakan sejumlah uang yang diterima oleh pekerja atas jasanya dengan jumlah yang tetap berdasarkan waktu tertentu. Pemberian gaji yang adil dan sesuai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 2) Pekerjaan, yang dimaksud dengan pekerjaan ialah pekerjaan yang dilakukan pekerja itu sendiri yang mengandung elemen yang memuaskan. 3) Rekan Kerja, merupakan orang-orang yang senantiasa berinteraksi dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Rekan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 4) Atasan, ialah orang yang memberikan komando atau perintah terhadap pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adapun yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah cara kerja atasan yang menyenangkan atau tidak dalam memberikan perintah. 5) Promosi, yaitu peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang dengan cara kenaikan jabatan. karyawan yang merasakan adanya kemungkinan kenaikan jabatan untuk pengembangan karirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. 6) Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan setiap harinya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dede Saepudin menguti pendapat Rivai yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja memiliki jumlah yang sangat banyak, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, pemenuhan

²¹ Ibid

²² Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," 174.

harapan upah/penggajian, dan efektifitas kerja. Sedangkan menurut Badeni yang menguti pendapat Robbins mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah²³:

1) Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan cerminan rasa karyawan mengenai kondisi pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Hubungan karyawan dengan pekerjaannya merupakan aspek yang penting yang harus diperhatikan. Hal ini dikarenakan hubungan karyawan dengan pekerjaan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Keserasian antara pekerjaan dengan dirinya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

2) Gaji

Gaji merupakan sejumlah uang yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Pemberian gaji yang adil dan sebanding dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian gaji yang sepadan akan mempuat terpenuhinya kebutuhan karyawan, baik kebutuhan pangan, sandang, papan, maupun terhadap keluarga yang menjadi tanggungannya.

3) Rekan Kerja

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa kenyamanan karyawan mengenai rekan kerjanya. Kepuasan tersebut meliputi kecerdasan, rasa saling menolong, tanggung jawab, dan ramah. Kepuasan rekan kerja ini penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi komunikasi yang baik antar karyawan. Komunikasi yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta karyawan dapat merasa nyaman untuk bekerja.

4) Supervisi

Kepuasan supervisi merupakan gambaran rasa karyawan terhadap atasannya, diantaranya adalah bentuk kompetensi, kesopanan, dan komunikasi atasan yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian arahan penting kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan supervisi ini, atasan harus melaksanakan dengan baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik supervisi dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja karyawan

5) Promosi

²³ Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan WiyadI, "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Tni Au Yogyakarta". Universitas Muhammadiyah Surakarta Hal. 26

Promosi adalah langkah yang meningkatkan otoritas dan tanggung jawab karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, sehingga memperluas hak, status, dan kewajiban keuangan mereka. Kesempatan untuk memperoleh promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Adanya sistem promosi yang adil dan jujur akan memacu karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik serta bekerja sesuai dengan harapan atasan.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan atas tempat kerja maupun tersedianya berbagai fasilitas yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kenyamanan yang dimaksud adalah segala hal yang berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, kebersihan dan keamanan tempat kerja. Aspek-aspek tersebut dapat menjadikan kepuasan kerja dikarenakan dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas.

d. Kepuasan Kerja dalam Prospektif Islam

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.²⁴ Islam mengajarkan umatnya untuk selalu bekerja dengan sepenuh hati, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Ketika dikaitkan dengan ajaran Islam, kepuasan kerja tampaknya seperti bersyukur atas pekerjaan yang dilakukan. Hal-hal sehari-hari ini banyak berkaitan dengan masalah di tempat kerja, terutama dalam hal kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Ibrahim ayat 7:

وَاذْكُرْ رَبَّكَ لَوْ شِئْتَ لَزِيدُنْكَ وَلَئِنْ كَفَرْتَ إِنَّ عَذَابَ رَبِّكَ شَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Dalam ayat 7 Surat Ibrahim, dikatakan dengan tegas bahwa jika bersyukur maka nikmat Allah akan ditambahnya. Syukur memiliki arti membuka dan menampakkan dan memiliki lawan kata kufur yang artinya menutup dan menyembunyikan. Hakikat syukur yakni menampakkan nikmat dengan cara menggunakan pada tempatnya dan sesuai dengan tujuan penganugerahannya.²⁵

²⁴ Ibid

²⁵ M. Qurausy Shihab, “Tafsir Al Misbah”, Jilid 7, Jakarta: Lentera Hati, 2022. hal. 24-23

Umat Islam harus senantiasa mensyukuri segala sesuatu yang telah diberikan kepada mereka. Allah SWT akan menambah nikmat seseorang jika ia terus-menerus mensyukuri nikmat yang dimilikinya. Dengan terus-menerus bersyukur akan menemukan kepuasan dalam semua usaha yang telah dilakukan. Demikian juga, umat Islam harus selalu menghargai pekerjaan mereka untuk merasakan kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengertian bahwa segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan fisik maupun non fisik yang nyaman dan aman akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Menurut Danang Sunyoto lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada mereka, Nitisemito dalam Nuraini juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lebih lanjut, Siagian mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pekerja melakukan aktivitasnya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang berada di sekitar pekerja baik berupa fisik ataupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan dalam sehari- hari.²⁶

b. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkuikan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam perusahaan/instansi karena dapat mempengaruhi efektivitas jalannya perusahaan. Dalam memelihara lingkungan kerja dalam perusahaan, di butuhkan pemahaman akan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti mengatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja di klasifikasikan menjadi dua jenis, diantaranya yaitu²⁷:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti ialah semua keadaan secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi secara langsung

²⁶ Ita Rahmawati dkk, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah, 2020), hal. 06

²⁷ P. Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustala, 2020), hal. 56

maupun tidak langsung. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a) Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan dengan penerangan yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Selain itu menurut Moekijat menyatakan bahwa penerangan yang baik akan memberikan banyak keuntungan, diantaranya adalah meningkatkan semangat kerja karyawan, mengurangi perpindahan karyawan dan kesalahan karyawan, serta menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih banyak.²⁸ Keuntungan tersebut dapat di peroleh jika penerangan atau pencahayaan yang ada bermutu baik. Pencahayaan yang bermutu baik adalah yang dipancarkan secara merata serta tidak menyilaukan mata.

b) Udara

Di dalam ruang kerja keberadaan udara yang cukup sangat dibutuhkan karyawan mengingat oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh manusia untuk metabolisme dan keberlangsungan hidupnya. Dengan adanya udara yang cukup dan bersih akan membuat sirkulasi udara pada ruangan menimbulkan kesegaran fisik pada karyawan. Sebaliknya, jika udara di sekitar tempat kerja kotor dan bercampur dengan gas yang berbahaya bagi tubuh akan membuat ketidak nyamanan serta membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama adanya udara yang segar adalah tanaman. Keberadaan tanaman di tempat kerja akan memberikan kesejukan pada udara sekitarnya. Rasa sejuk tersebut akan membantu karyawan untuk memulihkan tubuhnya setelah bekerja.

c) Pewarnaan

Penataan warna perlu diperhatikan dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna, padahal masalah warna dapat mempengaruhi karyawan. Pengaturan warna yang baik hendaknya perlu diperhatikan karena dapat memberi manfaat dan menambah semangat kerja karyawan. Hal ini di dasarkan pada psikolog tentang warna yang mengatakan bahwa warna tertentu dapat merangsang jiwa seseorang. Hal ini dikarenakan warna memiliki kekuatan

²⁸ Ibid, hal. 57

yang berbeda antara warna satu dengan warna yang lainnya. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

d) Keamanan

Salah satu aspek lingkungan kerja fisik yakni rasa aman. Rasa aman dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja pada karyawan. Jika lingkungan kerja aman, maka karyawan akan merasa aman, tenang, dan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak aman, maka akan menimbulkan kegelisahan, rasa tidak aman, tenang dan nyaman sehingga dapat mengurangi konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan senantiasa menciptakan dan mempertahankan keadaan aman tersebut sehingga karyawan merasa aman dan senang dalam bekerja.

e) Kebersihan

Kebersihan merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan suasana sekitar menjadi nyaman dan sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu memperhatikan aspek ini. Banyak sekali manfaat dari lingkungan kerja yang bersih, diantaranya adalah karyawan merasa senang, meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan,

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, bawahan maupun dengan atasan. Menurut Suryadi Sentoso yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee yang merupakan penemu teori W dalam Ilmu Manajemen SDM, dikatakan bahwa sebuah perusahaan hendaknya menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan pada perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.²⁹

c. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan hidup merupakan kesatuan sistem yang berkaitan antara satu dengan yang lain. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan. Di dalamnya termasuk bagaimana karyawan berperilaku terhadap lingkungan kerjanya sehingga mempengaruhi kenyamanan dan keamanan yang dirasakan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya.

²⁹ Ibid

Manusia berperan sebagai kholifah di bumi dalam mengatasi lingkungan hidup. Selain bertanggung jawab pada dirinya sendiri dan hartanya, manusia juga harus memikul tanggung jawab terhadap sesama makhluk hidup lainnya dan seluruh alam. Tugas manusia sebagai kholifah di bumi ialah untuk dapat memakmurkan bumi dengan jalan amal terbaik atau karya kreatif.

Lingkungan kerja yang Islami merupakan kesatuan manusia yang saling mengisi dan melengkapi satu sama lain dengan perannya masing-masing untuk menjaga lingkungan dengan nilai-nilai Islam sebagai prinsip dalam mencapai tujuan dunia dan akhirat.

Semua makhluk hidup memiliki kesamaan hak terhadap lingkungan sekitar. Manusia diberikan hak untuk memanfaatkan sumberdaya alam untuk kehidupannya. Islam tidak memperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam dengan cara berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan. Sebagaimana Allah Swt menjelaskan pada firman-Nya pada Q.S Al Qasas Ayat 77 sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”*. (QS. Al Qasas: 77)

Pada ayat 77 surat Al Qasas di atas menjelaskan perintah Allah SWT untuk tidak melakukan kerusakan. Hal tersebut dikarenakan perusakan merupakan lawan dari kebaikan Perusakan yang dimaksud tersebut menyangkut banyak hal. Puncaknya adalah merusak fitrah kesucian manusia, yakni tidak memelihara tauhid yang Allah anugerahkan. selain itu juga mengabaikan kebenaran dan pengorbanan nilai-nilai agama seperti merusak kelestarian lingkungan.³⁰

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sinambela mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan atas jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi

³⁰ M. Qurausy Shihab, “Tafsir Al Misbah”, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2022. hal. 409

kepada karyawan. Pemberian tersebut dikarenakan karyawan telah memberikan sumbangsihnya berupa tenaga dan pikiran untuk organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu kompensasi juga bertujuan untuk menarik karyawan agar cakap dan berprestasi sehingga dapat produktif, berkualitas, dan loyal kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai balas jasa atas kinerja mereka kepada perusahaan.³¹

Menurut Ariandi mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang dari perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi tersebut dibedakan menjadi dua, yakni kompensasi fisik maupun non-fisik serta harus diberikan sesuai dengan besar kecil usaha yang telah dilakukan kepada perusahaan. Lebih lanjut, menurut J Jong dalam Sinambela menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah suatu *system reward* yang berhubungan dengan aspek ekonomi, akan tetapi keyakinan mengenai perilaku individu yang dipengaruhi oleh *system spectrum* yang lebih luas, maka dari itu kompensasi tidak terpisah atau terbatas dari keseluruhan *system reward* yang ada di organisasi.³²

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan yang diperoleh atas tenaga, pikiran, serta waktu yang mereka berikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja selanjutnya.

b. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Purwanto S. Katidjan mengutip pendapat Mathis dan Jackson yang mengatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson, Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut³³:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung ialah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung sering disebut dengan gaji atau upah yang diterima karyawan setiap bulan, minggu, atau jam. Adapun indikator kompensasi langsung diantaranya adalah gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan pesangon.

³¹ Ibid, hal. 15

³² Ibid

³³ Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen*, (Vol. 7, No. 3, Okt 2017), hal. 432

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah. Kompensasi tidak langsung ini dapat berupa uang maupun barang. Adapun indikator kompensasi tidak langsung diantaranya adalah dalam bentuk promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, dan pujian serta penghargaan.

c. Kompensasi dalam Prespektif Islam

Kompensasi merupakan aspek penting bagi keberlanjutan jalannya perusahaan. Perusahaan yang memikirkan keberlangsungan usahanya akan mengatur sistem pemberian upah yang adil sesuai dengan kinerja karyawannya. Dengan adanya sistem pemberian upah yang baik akan memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan. Dalam Islam telah diatur segala aspek yang ada pada kehidupan ini, termasuk mengenai imbalan atau upah yang dalam Islam mengutamakan sikap keadilan. Adil yang dimaksud adalah keseimbangan imbalan yang diterima karyawan atas pengorbanan yang dilakukan. Prinsip etika Islam dalam manajemen sumber daya manusia, yang mana dikatakan kompensasi, harus sesuai dengan kontribusi karyawan.³⁴ Menurut prinsip kompensasi yang adil sebagaimana halnya yang tercantum pada QS. Al-Muthaffin Ayat 1- 3 sebagai berikut:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ (1) الَّذِينَ إِذَا اكْتُلُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ (2) وَإِذَا كَانُوا لَهُمْ أَوْ وَرَثَتُهُمْ يُخْسِرُونَ

Artinya: "Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)!, (Yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan, dan apabila mereka menakar atau menimbang (untuk orang lain), mereka mengurangi." (QS. Al Muthoffin: 1-3)

Dalam Ayat 1-3 Surat Al Muthoffin di atas menjelaskan bahwa azab dan kehinaan yang besar pada hari kiamat disediakan bagi orang-orang yang curang dan menimbang. perbuatan tersebut menunjukkan sifat tamak dan ingin mencari keuntungan bagi dirinya sendiri. Ayat ini mengingatkan manusia untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan orang lain.³⁵ Dalam Islam telah diatur segala aspek yang ada pada kehidupan ini, termasuk mengenai imbalan atau upah yang dalam Islam mengutamakan sikap keadilan. Adil yang dimaksud adalah keseimbangan

³⁴ Efrita Norman, Prinsip Kompensasi dalam Prespektif Islam", *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, (Vo. 3, No. 1, 2021), hal. 119

³⁵ M. Quraisy Shihab, "Tafsir Al Misbah", Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2022

imbalan yang diterima karyawan atas pengorbanan yang dilakukan. Dengan demikian pemberian kompensasi secara adil kepada karyawan harus dilakukan oleh perusahaan.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk memperoleh pengakuan maupun kepercayaan untuk memimpin kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Koontz dan O'donnel mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses seseorang untuk mempengaruhi sebuah orang lain sehingga berkenan bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan bersama. Sejalan dengan Koontz dan O'donnel, Georger R.Terry mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.³⁶

Marudut Marpaung mengutip pendapat Salusu yang menyatakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi-mimpi seseorang dan kemudiannya menetapkan tujuan hidup seseorang. Kepemimpinan dalam pandangannya berarti sesuatu daya yang mampu menggerakkan seseorang dari dalam dirinya dan mengarahkan seseorang kepada sukses pencapaian misi (organisasi).³⁷ Nel Arianty mengatakan bahwa Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan.³⁸

Dari beberapa pendapat mengenai definisi kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

b. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Veitzal Rivai mengatakan bahwa seorang pemimpin harus bersikap dewasa dalam mengimplementasikan kepemimpinannya terhadap organisasi atau perusahaannya. Adapun kepemimpinan menurut Veitzal Rivai memiliki beberapa dimensi dan indikator³⁹, yaitu:

- 1) Kemampuan membina kerja sama dan hubungan baik.

Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:

³⁶ Ari Prasetyo, "Kepemimpinan dalam Prespektif Islam", (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), hal.2-3

³⁷ Marudut Marpaung, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta", Jurnal Ilmiah WIDYA (Vol. 02, No. 01, 2014), hal 34

³⁸ Nel Arianty, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Dosen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara (Vol. 04, No. 02, 2016), hal.05

³⁹ Hasan Basri, "Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern", (Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI, 2021), hal. 46-47

- a) Membina kerjasama dalam pelaksanaan tugas
 - b) Membangun hubungan baik dalam pelaksanaan tugas
 - c) Memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
- Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:
- a) Mampu melaksanakan tugas di luar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
- Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:
- a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah dengan cepat
 - c) Mampu menganalisis masalah yang terjadi
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
- Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:
- a) Melaksanakan tugas sesuai target
 - b) Mampu membagi waktu secara efektif
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang
- Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:
- a) Memahami tanggung jawab yang harus dilakukan sendiri
 - b) Memahami tugas yang harus ditangani secara bersama
 - c) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah proses pemberian pengaruh kepada anggota kelompok dalam melaksanakan tugas. Adana mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam sebuah organisasi, faktor tersebut yaitu⁴⁰:

1) Karakteristik pribadi pemimpin

Karakter pemimpin yang paling ditekankan adalah inteligensi. David Wechler mendefinisikan inteligensi sebagai suatu kemampuan yang dipakai seseorang untuk bertindak dengan sistematis dan terarah serta cara berpikir yang rasional dalam menghadapi lingkungan. pada umumnya pemimpin cenderung memiliki inteligensitas, kecerdasan dan motivasi yang lebih tinggi dari anggotanya

⁴⁰ Nyoman Midangsi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi", (Bali: Nilacakra, 2019), hal. 39

2) Kelompok yang dipimpin

Kelompok yang dipimpin ini dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Beberapa karakteristik pribadi pemimpin seperti inteligentitas, kecerdasan, dan motivasi tidak bermakna jika tidak dapat di implementasikan kepada kelompok yang dipimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya menggunakan karakteristik tersebut sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama.

3) Situasi

Pemimpin memiliki fungsi pada situasi yang beragam, baik situasi manusia, fisik, maupun waktu. Dalam setiap perbedaan situasi tersebut pemimpin di haruskan memiliki kemampuan dalam cara memimpinnya. Dengan demikian setiap perubahan situasi adalah unik, maka untuk menghadapi beragam situasi dibutuhkan pemimpin yang fleksibel untuk menghadapinya.

d. Kepemimpinan dalam Prespektif Islam

Kepemimpinan dalam Islam mengajarkan konsep yang tercantum dalam al-Qur'an and as-Sunnah. Kepemimpinan merupakan fitrah bagi setiap manusia yang diamanahi Allah untuk menjadi Khalifah di bumi. Kepemimpinan Islam merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan memotivasi perilaku orang lain untuk bekerjasama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan⁴¹.

Jika dilihat secara tajam dan mendalam, sesungguhnya dalam kepemimpinan merupakan implementasi dari prinsip nilai Islam. Nilai tersebut dalam Islam memiliki *hujjah* yang kuat untuk menjadi landasan bekerja secara efektif.⁴² Konsep kepemimpinan dalam Islam sebagaimana halnya yang tercantum pada QS. Shad Ayat 26 sebagai berikut:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يُضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ لِّمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah

⁴¹ Ari Prasetyo, “Kepemimpinan dalam Prespektif Islam”, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), hal.9

⁴² Mukgtar dkk, “Efektivitas Pimpinan” (Sleman: Cv Budi Utama, 2012), hal 3

SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”
(QS. Shad: 26)

Dalam ayat 26 surah Shad diatas menjelaskan bahwa kekhalifahan mengandung tiga unsur pokok yaitu: *pertama*, manusia yakni sang khalifah; *kedua*, wilayah yaitu yang ditunjuk oleh ayat di atas dengan *al-ardh*; dan *ketiga*, adalah hubungan kedua unsur tersebut.

Dalam ayat di atas Nabi Daud sebagai khalifah diperintahkan Allah untuk tidak bersikap adil dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dikarenakan khalifah berpotensi dalam melakukan kekeliruan akibat mengikuti hawa nafsu.⁴³ Demikian juga pemimpin dalam perusahaan harus bersikap adil dan berhati-hati dalam mengambil keputusan sehingga akan terhindar dari kesalahan atau kekeliruan.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori di atas dapat diambil hipotesis yang merupakan dugaan sementara penelitian yang akan di uji dalam penelitian, antara lain:

1. Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel lingkungsn kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungsn kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Hipotesis 2

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3. Hipotesis 3

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

4. Hipotesis 4

⁴³ M. Quraisy Shihab, “Tafsir Al Misbah”, Jilid 10, Jakarta: Lentera Hati, 2022. hal. 133

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), variabel kompensasi (X2) dan variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), variabel kompensasi (X2) dan variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

5. Hipotesis 5

H1 : Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan dapat dijadikan predikai tingkat kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

H1 : Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan tidak dapat dijadikan predikai tingkat kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamonga



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian adalah salah satu kegiatan yang telah dilakukan peneliti dalam melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah pendekatan yang dalam pelaksanaannya fokus kepada pengujian hipotesis dengan syarat bahwa data yang di gunakan harus terukur dan kesimpulan yang dihasilkan harus bisa digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif dinyatakan sebagai filsafat positivisme. Hal ini dikarenakan penelitian dilakukan untuk meneliti suatu populasi atau sampel.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif (hubungan). Jenis penelitian asosiatif ini merupakan suatu rumusan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang menunjukkan sebab akibat. Oleh karena itu, pada penelitian asosiatif terdapat variabel independen yang berarti variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen yang berarti variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan sifat hubungannya, hipotesis asosiatif memiliki tiga bagian yaitu: hipotesis hubungan simetris, hipotesis sebab akibat, dan hipotesis hubungan interaktif. Berdasarkan ketiga bagian tersebut, pada penelitian kali ini hipotesis asosiatif yang digunakan adalah hipotesis hubungan simetris.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan komponen yang penting dalam sebuah penelitian. Objek penelitian ini digunakan sebagai sebuah sasaran dalam penelitian sehingga dapat ditemukan jawaban maupun solusi dalam pertanyaan peneliti. Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, dikaji, dan dianalisis secara tepat. Pada objek penelitian kali ini peneliti memilih kantor kementerian agama Kabupaten Lamongan sebagai objek penelitian yang peneliti ambil. Penelitian ini dilakukan di kantor kementerian agama Kabupaten Lamongan. Kantor kementerian agama Kabupaten Lamongan ini berada di Jalan Veteran No.10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Kementerian Agama Republik Indonesia atau biasanya di singkat dengan Kemenag RI merupakan kementerian yang membidangi urusan agama dan berada di sejumlah kota di Indonesia. Salah satunya adalah kantor kementerian agama yang berada di Kabupaten Lamongan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tempat ini dikarenakan kantor kementerian agama Kabupaten Lamongan merupakan salah satu tempat yang peneliti rasa menarik dan sesuai dengan kriteria untuk di teliti. Selain itu, pada objek penelitian ini peneliti yakin akan bisa

mendapatkan informasi-informasi serta pengetahuan terkait topik pembahasan yang peneliti ambil.

C. Populasi

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki karakteristik tersendiri dan menjadi perhatian dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk meneliti pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan jumlah poplasi yang diambil sebanyak 40 orang.

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

a) Variabel *Independen*

Variabel *Independen* ialah variabel yang banyak digunakan untuk menggambarkan variasi variabel *dependen*. Variabel *Independen* merupakan jenis variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan disebut dengan variabel bebas.⁴⁴

b) Variabel *Dependen*

Variabel *dependen* merupakan jenis variabel yang telah dipengaruhi oleh adanya variabel *independent* atau variabel bebas. Variabel ini timbul sebagai akibat dari variabel *independen*. Variabel ini memperoleh peluang dari variabel *dependen* yaitu sebesar koefisien perubahan dalam variabel *independent* tersebut.⁴⁵

2. Dimensi dan Indikator Penelitian

Untuk mengukur strategi dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka peneliti menentukan dimensi sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Dimensasi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	a. Lingkungan kerja fisik	1) Penerangan 2) Udara 3) Kebersihan 4) Keamanan

⁴⁴ Megasari Gusandra Sragih dkk, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian", (Yayasan Kita Menulis, 2021), hal 46

⁴⁵ Ibid. hal. 45

		5) Pewarnaan
	b. Lingkungan kerja non fisik	1) Kerjasama tim 2) Komunikasi 3) Dukungan pemimpin 4) Tanggung jawab 5) Strukur kerja
Kompensasi (X2)	a. Kompensasi langsung	1) Gaji 2) Insentif 3) Bonus 4) Tunjangan 5) Pesangon.
	b. Kompensasi tidak langsung	1) Promosi Jabatan 2) Jaminan Kesehatan 3) Keselamatan Kerja 4) Kesempatan Belajar 5) Pujian 6) Penghargaan
Kepemimpinan (X3)	a. Kemampuan membina kerja sama dan hubungan baik.	1) Membina kerjasama dalam pelaksanaan tugas 2) Membangun hubungan baik dalam pelaksanaan tugas 3) Memotivasi bawahannya
	b. Kemampuan yang efektivitas	1) Mampu melaksanakan tugas di luar kemampuan 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu 3) Hadir tepat waktu
	c. Kepemimpinan yang partisipatif	1) Pengambilan keputusan secara musyawarah 2) Dapat menyelesaikan masalah dengan cepat 3) Mampu menganalisis masalah yang terjadi

	d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu	1) Melaksanakan tugas sesuai target 2) Mampu membagi waktu secara efektif
	e. Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang	1) Memahami tanggung jawab yang harus dilakukan sendiri 2) Memahami tugas yang harus ditangani secara bersama 3) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	a. Memenuhi keinginan karyawan	1) Mendapat penghargaan 2) Mempunyai kesempatan dalam peningkatan karir 3) Dapat mengutarakan kritik dan saran
	b. Memenuhi kebutuhan dasar	1) Sistem kompensasi yang sesuai
	c. Memenuhi harapan karyawan	1) Pembagian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan 2) Hubungan antar karyawan yang harmonis

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan Penelitian berfungsi untuk menjelaskan proses serta tahapan yang di lakukan selama sebuah penelitian berlangsung. Adapun tahapan penelitian pada penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lamongan” adalah sebagai berikut:

1. Tahapan Persiapan

Pada tahapan ini, peneliti akan menentukan variabel-variabel yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti akan membuat rumusan masalah dan hipotesis. Setelah rumusan masalah dan hipotesis tersusun, peneliti akan melakukan studi pustaka untuk mendapatkan gambaran secara gamblang mengenai variabel-variabel yang sudah ditentukan sebelumnya. Kemudian, peneliti akan membuat metode penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang sudah ditentukan peneliti. Setelah

itu, peneliti akan melakukan pengecekan dengan melakukan koordinasi dengan dosen pembimbing.

2. Tahap Penelitian

Pada tahapan ini, peneliti akan menentukan objek yang akan diteliti. Setelah objek didapat, peneliti akan melakukan koordinasi dengan pihak yang akan diteliti untuk mendapatkan izin penelitian. Setelah itu, peneliti akan menentukan populasi dan sampel untuk diteliti. Setelah semuanya didapat, peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan metode yang sudah ditentukan sebelumnya.

3. Tahapan Pengolahan Data

Setelah semua data yang dibutuhkan oleh peneliti didapat maka peneliti akan melakukan pengolahan data dengan melakukan langkah-langkah berikut:

- a. Menghitung nilai akhir terhadap hasil yang diisi oleh responden.
- b. Melakukan analisa dengan statistik.
- c. Pembuatan laporan penelitian dengan kesimpulannya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahapan yang penting dalam penelitian. Pengumpulan data berisi tahapan untuk mencari jawaban dari hipotesis dan rumusan masalah yang sudah ditentukan sebelumnya. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau angket dan dokumentasi agar hasilnya dapat valid.

1. Angket atau Kuisisioner

Isti Pujiastuti berpendapat bahwa angket adalah sebuah teknik pengumpulan data primer dengan metode survey untuk mengundang respon dari responden dalam bentuk opini.⁴⁶ Sedangkan Eko Nugroho mengutip pendapat Suyanto dan Sutinah berpendapat bahwa angket atau kuisisioner adalah sebuah daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban untuk diisi oleh responden berdasarkan persepsi, aspirasi, sikap, dan pendapat pribadinya.⁴⁷ Arikunto berpendapat yang dikutip oleh Eko Nugroho mengatakan bahwa angket atau kuisisioner adalah sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk menggali informasi dari responden mengenai dirinya atau hal lain yang berkaitan dengan materi penelitian.⁴⁸ Isti Pujiastuti berpendapat bahwa angket atau kuisisioner bertujuan untuk mendapatkan informasi pribadi seperti sikap,

⁴⁶ Pujiastuti, Isti., "Prinsip Penulisan Kuisisioner Penelitian" Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah (Vol. 2, No. 1, Tahun 2010), halaman 44.

⁴⁷ Nugroho, Eko., Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018), hal. 19

⁴⁸ Ibid, hal. 19

aspirasi, persepsi, harapan, dan keinginan dari responden.⁴⁹ Sedangkan Eko Nugroho berpendapat bahwa angket bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akan memudahkan peneliti untuk menjawab tujuan dari penelitian.⁵⁰ Dalam penelitian ini, angket dibuat dengan tujuan agar responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi, aspirasi, kesan, dan harapan mereka.

Model kuisisioner ini bersifat rahasia sehingga memudahkan responden untuk menjawab kuisisioner yang diberikan. Bentuk angket yang diberikan kepada responden adalah berupa pernyataan dan jawaban. Cara memberikan jawaban serta penilaian menggunakan pedoman teknik angket. Teknik tersebut digunakan dengan memberikan checklist pada pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti.

Untuk menganalisis data, maka jawaban penilaian yang responden berikan menurut sikap likert adalah :

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | : Skor 5 |
| 2) Setuju (S) | : Skor 4 |
| 3) Kurang Setuju (KS) | : Skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | : Skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

Peneliti membuat kuisisioner melalui indikator dari setiap variabel dan menghasilkan 40 kuisisioner. Kuisisioner tersebut ditujukan kepada pegawai yang terdapat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Informasi pada kuisisioner yang diberikan meliputi nama, usia, lama bekerja, status jabatan, dan nomor telepon.

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk online yang disebarakan melalui media sosial. Adapun *platform* yang akan peneliti gunakan untuk membuat angket adalah *Google Form*. Adapun poin-poin yang akan diuji peneliti adalah indikator dari variabel-variabel yang dijadikan sebagai materi penelitian. Responden dari angket ini adalah pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lamongan. Jumlah dari responden yang diperoleh oleh peneliti sebanyak 40 orang.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi yakni mengambil data yang didapatkan dalam berbagai dokumen dan dapat berupa tertulis, karya ataupun gambar monumental oleh seseorang.⁵¹ Untuk melaksanakan dokumentasi, penulis mengamati

⁴⁹ Puji Hastuti, Isti., "Prinsip Penulisan Kuisisioner Penelitian" Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah (Vol. 2, No. 1, Tahun 2010), hal. 44

⁵⁰ Nugroho, Eko., Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018), hal. 25

⁵¹ Koentjaraningrat., "Metode-metode Penelitian Masyarakat", (Jakarta: Gramedia, 1997), hal. 73.

barang berupa buku, data total pegawai serta sebagainya. Dokumentasi dipergunakan guna mendapatkan data mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan maupun berbagai pelengkap dan nantinya dibutuhkan untuk pengulasan penelitian.

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk dapat membuktikan adanya keterkaitan satu sama lain antara variabel dan sub variabel, untuk itu penulis melakukan pengujian validitas serta reliabilitas. Pengujian validitas serta reliabilitas ini peneliti lakukan sebelum angket disebar guna melakukan *cross check* untuk membuktikan bahwa keempat poin tersebut saling berhubungan.

1. Uji Validitas

Kholid Albar mengutip pendapat Dempsey yang mendefinisikan validitas sebagai sesuatu yang mengacu pada kemampuan instrument pengumpulan data untuk mengukur hingga mendapatkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sebuah instrument dapat dikatakan memiliki validitas tinggi jika instrument tersebut dapat menjadi alat ukur sesuatu secara tepat. Validitas ialah sebuah ciri-ciri yang hendaknya dimiliki oleh sebuah instrument pengukuran dikarenakan berhubungan langsung dengan ketepatan data hingga data dapat dipercaya kebenarannya.⁵² Uji validitas dapat dihitung menggunakan pendekatan *Correlation Pearson-Product Moment*. Adapun rumusan guna melakukan perhitungan ialah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Nilai *r Product moment*

r = koefisien antara x dan y

N = banyaknya sampel yang dihitung

X = Variabel Independen

Y = Variabel dependen

No	N	Taraf Signifikasni 5%
1	36	0,329
2	37	0,325
3	38	0,320

⁵² M.E, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 85.

4	39	0,316
5	40	0,312

Tabel 3.2 menyatakan hasil, bahwasanya r tabel dengan 40 responden yaitu 0,312. Hasil pengujian validitas instrument melalui *spss version 24*, yaitu:

Tabel 3. 3

Hasil validitas variabel lingkungan kerja (X1)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,689	0,312	VALID
X1.2	0,573	0,312	VALID
X1.3	0,577	0,312	VALID
X1.4	0,595	0,312	VALID
X1.5	0,551	0,312	VALID
X1.6	0,474	0,312	VALID
X1.7	0,464	0,312	VALID
X1.8	0,575	0,312	VALID
X1.9	0,487	0,312	VALID
X1.10	0,549	0,312	VALID

Analisis tersebut menunjukkan, bahwa item dari variabel etos kerja diatas dapat dikatakan valid. Skor telah mencapai lebih dari 0,312, dengan itu 10 item pernyataan di atas bisa dikatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3. 4

Hasil validitas variabel kompensasi (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.512	0,312	VALID
X2.2	0,493	0,312	VALID
X2.3	0,441	0,312	VALID
X2.4	0,632	0,312	VALID
X2.5	0,687	0,312	VALID
X2.6	0,693	0,312	VALID

X2.7	0,443	0,312	VALID
X2.8	0,645	0,312	VALID
X2.9	0,760	0,312	VALID
X2.10	0,645	0,312	VALID
X2.11	0,760	0,312	VALID

Hasil diatas menunjukkan, bahwasanya item dari variabel produktivitas kerja terbilang valid. Hal ini di karenakan hasil memenuhi lebih dari 0,312, dengan itu 11 item dikatakan absah serta mampu dilanjutkan penelitian.

Tabel 3. 5
Hasil validitas variabel kepemimpinan (X3)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,587	0,312	VALID
X3.2	0,685	0,312	VALID
X3.3	0,522	0,312	VALID
X3.4	0,519	0,312	VALID
X3.5	0,539	0,312	VALID
X3.6	0,626	0,312	VALID
X3.7	0,637	0,312	VALID
X3.8	0,685	0,312	VALID
X3.9	0,526	0,312	VALID
X3.10	0,517	0,312	VALID
X2.11	0,452	0,312	VALID
X3.12	0,581	0,312	VALID
X3.13	0,501	0,312	VALID
X3.14	0,483	0,312	VALID

Hasil diatas menunjukkan, bahwasanya item dari variabel produktivitas kerja terbilang valid. Hal ini di karenakan hasil memenuhi lebih dari 0,312, dengan itu 14 item dikatakan absah serta mampu dilanjutkan penelitian

Tabel 3. 6
Hasil validitas variabel kepuasan kerja (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,573	0,312	VALID
Y.2	0,555	0,312	VALID
Y.3	0,479	0,312	VALID
Y.4	0,734	0,312	VALID
Y.5	0,665	0,312	VALID
Y.6	0,653	0,312	VALID
Y.7	0,467	0,312	VALID

Hasil diatas menunjukkan, bahwasanya item dari variabel produktivitas kerja terbilang valid. Hal ini di karenakan hasil memenuhi lebih dari 0,312, dengan itu 7 item dikatakan absah serta mampu dilanjutkan penelitian

2. Uji Realibilitas Data

Kholid Akbar menyatakan bahwa Reliabilitas instrument merupakan tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subyek yang sama atau berbeda. Dengan demikian suatu instrument dikatakan reliabel jika mampu mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten.⁵³

Uji reliabilitas dapat dijalankan melalui teknik *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan bertaraf signifikansi 0.05 itu artinya apabila hasil alpha lebih banyak dari hasil r kritis product moment makna instrument penelitian mampu terbilang reliabel.⁵⁴

a. Hasil uji reliabilitas pada lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja terdapat 10 item yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil daripada pengujian reliabilitas kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Reliability Statistics X1

⁵³ M.E, 87.

⁵⁴ Priyatno, Dwi., *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), halaman 26.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Analisis diatas menunjukkan, bahwa hasil *cronbach's alpha* sejumlah 0,851. Skor r kritis sejumlah 0,312 pada pengujian signifikan 5% serta total 40 responden. Hal tersebut menunjukkan hasil *cronbach's alpha* > 0,312. Dengan demikian, variabel kemampuan kerja telah terbilang reliabel serta bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

b. Hasil uji reliabilitas pada kompensasi (X2)

Kompensasi terdapat 11 item yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil daripada pengujian reliabilitas kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Reliability Statistics X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	11

Analisis diatas menunjukkan, bahwa hasil *cronbach's alpha* sejumlah 0,831. Skor r kritis sejumlah 0,312 pada pengujian signifikan 5% serta total 40 responden. Hal tersebut menunjukkan hasil *cronbach's alpha* > 0,312. Dengan demikian, variabel kemampuan kerja telah terbilang reliabel serta bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

c. Hasil uji reliabilitas pada kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan terdapat 14 item yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil daripada pengujian reliabilitas kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Reliability Statistics X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	14

Analisis diatas menunjukkan, bahwa hasil *cronbach's alpha* sejumlah 0,823. Skor r kritis sejumlah 0,312 pada pengujian signifikan 5% serta total 40 responden. Hal tersebut menunjukkan hasil *cronbach's alpha* > 0,312. Dengan demikian, variabel kemampuan kerja telah terbilang reliabel serta bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya

d. Hasil uji reliabilitas pada kepuasan kerja (Y)

Kepemimpinan terdapat 14 item yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil daripada pengujian reliabilitas kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 10 Reliability Statistics Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.660	7

Analisis diatas menunjukkan, bahwa hasil *cronbach's alpha* sejumlah 0,660. Skor r kritis sejumlah 0,312 pada pengujian signifikan 5% serta total 40 responden. Hal tersebut menunjukkan hasil *cronbach's alpha* > 0,312. Dengan demikian, variabel kemampuan kerja telah terbilang reliabel serta bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya

H. Teknik Analisis Data

Ali Muhson berpendapat bahwa teknik analisis data adalah sebuah langkah untuk memecahkan permasalahan dari penelitian setelah semua data yang diperlukan oleh peneliti sudah didapatkan.⁵⁵ Dalam penelitian ini, jenis analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Penelitian ini menggunakan analisis statistik karena jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Adapun tujuan dari penggunaan analisis statistik adalah karena peneliti ingin mencari tahu besarnya hubungan antara semua variabel yang digunakan⁵⁶

Program yang akan peneliti gunakan untuk melakukan analisis data di penelitian ini adalah *SPSS for windows version 26*. Adapun analisis dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas Data

Data normal adalah salah satu syarat yang harus dilakukan dalam melakukan inferensi statistik. Uji normalitas data perlu dilakukan oleh peneliti untuk

⁵⁵ Muhson, Ali., Teknik Analisis Kuantitatif, hal. 1

⁵⁶ Ibid

menentukan jenis statistik apa yang dilakukan. Jika data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal maka disarankan menggunakan statistik parametrik dalam melakukan inferensi statistik. Namun jika data tidak berdistribusi normal di sarankan menggunakan statistik nonparametrik. Lebih lanjut, Uji normalitas data perlu dilakukan terutama untuk penelitian yang menggunakan parameter rata-rata sebagai tolak ukur keberhasilan penelitiannya.⁵⁷

Uji normalitas ialah uji data guna melihat residualnya berdistribusi.⁵⁸ Data yang terdistribusi dengan normal akan meminimalkan kemungkinan bias. Normalitas distribusi data di tentukan dengan memerlukan uji *Kolmogrov-Smirnov Test* melalui *SPSS 26 for windows*. Jika hasil *Arsymp. Sig.* suatu variabel memiliki signifikansi lebih dari 5% ($> 0,050$) maka variabel terdistribusi normal, dan apabila hasil *Arsymp. Sig.* sebuah variabel yang kurang dari 5% signifikan ($> 0,050$) tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali dalam kutipan Safriansyah, uji multikolinieritas ialah peralatan uji yang dipergunakan guna mengetahui terjadinya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi⁵⁹. Uji Multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui adanya *correlation* dengan variabel independen. Keberhasilan model regresi dapat diketahui jika tidak terdapat korelasi pada variabel yang independen. Hasil dari regresi yang terdapat multikolinearitas adalah jika besar VIF lebih kecil dari 10 dan hasil toleransi lebih besar dari 0.01.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui persamaan atau perbedaan varians dari satu residu pengamatan dengan pengamatan lain yang sejenis. Jika ada persamaan, dinyatakan homoskedastisitas. Dan jika terdapat perbedaan maka dikatakan ada heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menganalisis pola atau grafik scatterplot. Sebaliknya, heteroskedastisitas tidak ada jika tidak terdapat pola/grafik/titik yang menyebar pada wilayah di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. selain itu, untuk

⁵⁷ Akbar Nasrum, "Uji Normalitas Data", (Denpasar: Jayapangus Press, 2018) hal.1

⁵⁸ Ajmal As'ad., "Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan", PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi (Vol. 1, No. 1, 2018), halaman 167.

⁵⁹ Safriansyah dan Muh. Rezzy Naim., "Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Jinerja Pegawai Kantor Penganggulan Bencana Kabupaten Majene", Manajemen IKM (vol, 14, No. 1, 2019), halaman 64.

mendeteksi adanya *multikolinieritas*, Nugroho menyatakan jika variance inflation faktor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.⁶⁰

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu cara untuk mengetahui hubungan dari variabel. yang berjumlah lebih dari dua variabel.⁶¹ Adapun rumus dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kepemimpinan

e = Error

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁰ Priyanto. "Mandiri Belajar SPSS". (Yogyakarta: MediaKom, 209), hal 40.

⁶¹ NanangMartono, Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan berdiri sejak tahun 1946. Saat itu, masih bernama Kantor Perwakilan Departemen Agama. Dengan dipimpin pertama kali oleh bapak R M Maksum, yang lebih dikenal dengan Mbah Maksum. Tahun 1972-1976 dijabat oleh bapak R Mulyadi sebagai Kepala Kantor Perwakilan Departemen Agama Kab Lamongan. Dan selanjutnya, berdasarkan ketentuan pusat, kata perwakilan di hapus, dan berubah menjadi Kantor Departemen Agama. Demikian dengan alamat lokasi Kantor juga pindah di jalan KH. A Dahlan menempati gedung milik sendiri. Tahun 1978-1983 dijabat oleh bapak A. Maryuk. Beliau di kenal alim sederhana dan wibawa. Dalam kepemimpinan beliau kantor pindah di gedung baru Jl veteran yang ditempati hingga sekarang.

Sesuai Peraturan Menteri Agama No. 1 Tahun 2010, maka ditetapkan perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Oleh karena itu, semua Peraturan, Keputusan dan/ atau Instruksi Menteri Agama atau pejabat lain di lingkungan Kementerian Agama yang sudah ada sebelum Peraturan ini berlaku, yang menggunakan penyebutan Departemen Agama harus dibaca Kementerian Agama. Semua penggunaan atribut seperti logo, lencana, badge, kop surat, stempel, papan nama dan lain-lain yang menunjuk kepada Kementerian Agama yang menggunakan penyebutan Departemen Agama harus disesuaikan menjadi Kementerian Agama.

Saat ini, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, dijabat oleh Fausi, SE, M.H.I, M.Pd.I. kantor Kemenag Lamongan memiliki 7 seksi, yaitu sub bagian tata usaha, seksi Pendidikan Madrasah (PENMA), seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS), seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren (PD Pontren), seksi Bimbingan Masyarakat Islam (BIMAS Islam), seksi Penyelenggara Haji dan Umroh (PHU), dan seksi penyelenggara syari'ah.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

a. Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Lamongan Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir Batin”.

b. Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

- 1) Meningkatkan Kualitas Kerukunan Umat Beragama.
- 2) Meningkatkan Kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, Dan Pendidikan Keagamaan.

- 3) Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji.
 - 4) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih Dan Berwibawa.
3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan
- a. Kepala Kantor : H. Fausi, SE, M. HI, M. PdI
 - b. Kepala Sub Bagian TU : H. M. Khoirul Anama, M. Ag
 - c. Kepala Seksi Bimas Islam : Drs. H. Sunhaji, MA
 - d. Kepala Seksi PHU : H. Abdul Ghofur, M. Ag
 - e. Kepala Seksi Penma : H. Banjir Sidomulyo, M. Pd
 - f. Kepala Seksi PD Pontren : Drs. H. Masduki Yasin
 - g. Kepala Seksi PAIS : H. Yitno Utomo, M. Ag
 - h. Penyelenggara Syari'ah : H. Imam Hambali, S. Ag, MA
 - i. Kepala KUA Kecamatan

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis Deskriptif Responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan presentase jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, divisi atau jabatan, dan lamanya bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan secara langsung kepada para responden. Peneliti memilih responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang berjumlah 40 Orang. Untuk detailnya penyebaran data responden dapat dilihat dari table di bawah ini.

Tabel 4. 1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	40	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	40	100%

Pada table 4.1 di atas dapat diketahui bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 40 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh kuesioner kembali dan dapat diolah.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	68%
Perempuan	13	32%
Jumlah	40	100%

Pada table 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang atau sebesar 68% dan sisanya adalah responden perempuan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 32%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	4	10%
31-40 Tahun	6	15%
> 40 Tahun	30	75%
Jumlah	40	100%

Pada table 4.3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dominan responden yang berusia 40 tahun lebih yakni sebanyak 30 orang atau sebesar 75%. Sedangkan responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10% dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
S1	27	67%
S2	12	30%
S3	1	3%
Jumlah	40	100%

Pada table 4.4 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki Pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 27 orang atau sebesar 67%. Sedangkan sisanya adalah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 12 Orang atau sebesar 30% dan berpendidikan S3 sebanyak 1 orang atau sebesar 3%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan divisi/jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

Divisi/Jabatan	Jumlah	Presentase
Dev. Humas	2	5%
Dev. PTSP	3	7%
Dev. Umum	5	13%
Dev. Keuangan	6	15%
Dev. PHU	6	15%
Dev. Pd. Pontren	4	10%
Dev. Penma	6	15%
Dev. Pensyar	2	5%
Dev. Bimas Islam	6	15%
Jumlah	40	100%

Pada table 4.5 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan divisi/jabatan. Diantaranya divisi humas dengan jumlah 2 orang atau sebesar 5%. Divisi PTSP dengan jumlah 3 orang atau sebesar 7%. Umum dengan jumlah 5 orang atau sebesar 13%. Keuangan dengan jumlah 6 orang atau 15%. PHU dengan jumlah 6 orang atau 15%. Pd. Pontren dengan jumlah 4 orang atau 10%. Penma dengan jumlah 6 orang atau 15%. Pensyar dengan jumlah 2 orang atau 5%, dan Bimas Islam dengan jumlah 6 orang atau 15%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	1	2%
1-5 Tahun	14	35%
6-10 Tahun	10	25%
> 10 Tahun	15	38%
Jumlah	40	100%

Pada table 4.6 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja. Dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah 15 atau sebesar 38%, kemudian di susul dengan responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 35%, responden yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25%, dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2%.

2. Uji Distribusi Frekuensi

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pada variabel lingkungan kerja terdapat 10 pertanyaan yang diajukan. setiap pertanyaan diberi jawaban dan skor penelitian. berikut ini merupakan hasil dari indikator yang telah diolah menggunakan program spss versi 26.

Tabel 4. 7

Penerangan Lampu di Ruangan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	37.5	37.5	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan kenyamanan penerangan lampu di tempat kerja sebanyak 15 orang atau 37,5% dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 62,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan penerangan lampu di tempat kerja yang sudah nyaman sebesar 62.5%.

Tabel 4. 8
Suhu Udara yang Sejuk

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	12	30.0	30.0	35.0
	SS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan kenyamanan suhu udara di tempat kerja sebanyak 2 orang atau 5%. Kemudian sebanyak 12 orang atau 30% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 65%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan suhu udara di tempat kerja yang sudah nyaman sebesar 65%.

Tabel 4. 9
Lingkungan Kerja yang Bersih di Tempat Kerja

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	19	47.5	47.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan kesehatan yang terjaga karena lingkungan kerja yang bersih di tempat kerja sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 19 orang atau 47,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 50%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan kebersihan di tempat kerja sebesar 50%.

Tabel 4. 10
Lingkungan Kerja yang Aman

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	14	35.0	35.0	40.0
	SS	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan rasa aman di tempat kerja sebanyak 2 orang atau 5%. Kemudian sebanyak 14 orang atau 35% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 60%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan rasa aman di tempat kerja karena terdapat jaminan keselamatan sebesar 60%.

Tabel 4. 11
Warna Dinding di Ruangan Kerja

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	29	72.5	72.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan warna dinding di tempat kerja sebanyak 2 orang atau 5%. Kemudian sebanyak 29 orang atau 72,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan warna dinding di tempat kerja yang membuat bersemangat sebesar 72,5%.

Tabel 4. 12

Kerjasama Tim yang Baik dengan Rekan Kerja

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	47.5	47.5	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan kerja sama tim yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja sebanyak 19 orang atau 47,5% dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan kerja sama tim yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja sebesar 47,5%.

Tabel 4. 13

Komunikasi yang baik

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	17	42.5	42.5	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 17 orang atau 42,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 55%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja sebesar 55%.

Tabel 4. 14
Dukungan dari Pimpinan

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	18	45.0	45.0	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan adanya dukungan yang baik dari pimpinan dalam bekerja sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 18 orang atau 45% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan adanya adanya dukungan yang baik dari pimpinan dalam bekerja sebesar 52,5%.

Tabel 4. 15
Bertanggungjawab dalam Mengerjakan Semua Pekerjaan

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	35.0	35.0	35.0
	SS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan rasa tanggungjawab dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan di tempat kerja sebanyak 14 orang atau 35% dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 65%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan rasa tanggungjawab dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan di tempat kerja sebesar 65%.

Tabel 4. 16

Pekerjaan yang Sesuai dengan Jabatan Pada Struktur Kerja

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan struktur kerja sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 20 orang atau 50% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan struktur kerja sebesar 50%.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Pada variabel kompensasi terdapat 11 pertanyaan yang diajukan. setiap pertanyaan diberi jawaban dan skor penelitian. berikut ini merupakan hasil dari indikator yang telah diolah menggunakan program spss versi 26.

Tabel 4. 17

Gaji yang Sesuai dengan Pekerjaan

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	19	47.5	47.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 3 orang atau 7,5%. Kemudian sebanyak 19 orang atau 47,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebesar 47,5%.

Tabel 4. 18

Insentif dapat Menjaga Kalitas dalam Bekerja

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12.5	12.5	12.5
	S	15	37.5	37.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan insentif yang dapat menjaga kualitas dalam bekerja sebanyak 5 orang atau 12,5%. Kemudian sebanyak 15 orang atau 37,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 50%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan insentif yang dapat menjaga kualitas dalam bekerja sebesar 50%.

Tabel 4. 19

Bonus

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	KS	11	27.5	27.5	32.5
	S	20	50.0	50.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan bonus yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sebanyak 2 orang atau 5% . Kemudian sebanyak 11 orang atau 27,5% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50% dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 17,5% Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan bonus yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sebesar 50%.

Tabel 4. 20
Tunjangan

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	24	60.0	60.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan tunjangan sebanyak 2 orang atau 5% . Kemudian sebanyak 24 orang atau 60% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan tunjangan sebesar 60%.

Tabel 4. 21
Pesangon

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	12	30.0	30.0	32.5
	S	19	47.5	47.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan pesangon sebanyak 1 orang atau 2,5% . Kemudian sebanyak 12 orang atau 30% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 20% Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pesangon sebesar 47,5%.

Tabel 4. 22
Promosi Jabatan

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15.0	15.0	15.0
	S	20	50.0	50.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.22 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan promosi yang dapat meningkatkan kualitas bekerja sebanyak 6 orang atau 15%. Kemudian sebanyak 20 orang atau 50% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan promosi yang dapat meningkatkan kualitas bekerja sebesar 50%.

Tabel 4. 23
Jaminan Kesehatan

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	17	42.5	42.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.23 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan adanya jaminan kesehatan sebanyak 4 orang atau 10%. Kemudian sebanyak 17 orang atau 42,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan adanya jaminan kesehatan sebesar 47,5%.

Tabel 4. 24
Kesempatan Belajar

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	21	52.5	52.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.24 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan adanya kesempatan belajar sebanyak 3 orang atau 7,5%. Kemudian sebanyak 21 orang atau 52,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan adanya kesempatan belajar sebesar 52,5%.

Tabel 4. 25
Kesempatan Bekerja

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	12.5	12.5	12.5
	KS	12	30.0	30.0	42.5
	S	15	37.5	37.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.25 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan adanya dengan adanya kesempatan bekerja sebanyak 5 orang atau 12,5%. Kemudian sebanyak 12 orang atau 30% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 37,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 20%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan adanya dengan adanya kesempatan bekerja sebesar 37,5%.

Tabel 4. 26

Pujian

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	21	52.5	52.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.26 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan mendapatkan pujian sebanyak 3 orang atau 7,5%. Kemudian sebanyak 21 orang atau 52,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan mendapat pujian sebesar 52,5%.

Tabel 4. 27

Penghargaan

X11					
-----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	12.5	12.5	12.5
	KS	12	30.0	30.0	42.5
	S	15	37.5	37.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.27 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan adanya pemberian penghargaan sebanyak 5 orang atau 12,5%. Kemudian sebanyak 12 orang atau 30% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 37,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 20%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan adanya pemberian penghargaan sebesar 37,5%.

c. Variabel Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan terdapat 14 pertanyaan yang diajukan. setiap pertanyaan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari indikator yang telah diolah menggunakan program spss versi 26.

Tabel 4. 28

Membina Kerjasama dalam Pelaksanaan Tugas

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	37.5	37.5	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.28 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan adanya pemimpin yang dapat membina kerjasama antar tim dalam pelaksanaan tugas sebanyak 15 orang atau 37,5%. Kemudian sisanya sebanyak 25 orang atau 62,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan adanya pemimpin yang dapat membina kerjasama antar tim dalam pelaksanaan tugas sebesar 62,5%.

Tabel 4. 29

Membangun Hubungan Baik dalam Pelaksanaan Tugas

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	57.5	57.5	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.29 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan pemimpin yang dapat membangun hubungan baik dalam pelaksanaan tugas sebanyak 23 orang atau 57,5%. Kemudian sisanya sebanyak 17 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pemimpin yang dapat membangun hubungan baik dalam pelaksanaan tugas sebesar 57,5%.

Tabel 4. 30

Memotivasi Bawahannya

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.30 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan pemimpin yang selalu memberikan motivasi kepada bawahannya dalam bekerja sebanyak 21 orang atau 52,5%. Kemudian sisanya sebanyak 19 orang atau 47,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pemimpin yang selalu memberikan motivasi kepada bawahannya dalam bekerja sebesar 52,5%.

Tabel 4. 31

Mampu Melaksanakan Tugasnya

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	S	21	52.5	52.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.31 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat tidak setuju bahwa pimpinan mampu melaksanakan tugasnya sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 21 orang atau 52,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pimpinan mampu melaksanakan tugasnya sebesar 52,5%.

Tabel 4. 32
Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.32 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pimpinan dapat melaksanakan tugas tepat waktu sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 20 orang atau 50% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin dapat melaksanakan tugas tepat waktu sebesar 50%.

Tabel 4. 33
Bersikap Disiplin dalam Bekerja

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	8	20.0	20.0	22.5
	S	19	47.5	47.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.33 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan pemimpin bersikap disiplin dalam bekerja sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 8 orang atau 20% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 30%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pemimpin bersikap disiplin dalam bekerja sebesar 47,5%.

Tabel 4. 34

Pengambilan Keputusan Secara Musyawarah

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	S	23	57.5	57.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.34 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju bahwa pemimpin mengambil keputusan secara musyawarah sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 23 orang atau 57,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin mengambil keputusan secara musyawarah sebesar 57,5%.

Tabel 4. 35

Dapat Menyelesaikan Masalah dengan Cepat

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	1	2.5	2.5	5.0
	S	24	60.0	60.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.35 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan pimpinan dapat menyelesaikan masalah dengan cepat sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 1 orang atau 2,5% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 60% dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pimpinan dapat menyelesaikan masalah dengan cepat sebesar 60%.

Tabel 4. 36

Mampu Menganalisis Masalah yang Terjadi

X3.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	45.0	45.0	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.36 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan pimpinan mampu menganalisis masalah yang terjadi sebanyak 18 orang atau 45%. Kemudian sisanya sebanyak 22 orang atau 55% menjawab sangat setuju. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan pimpinan mampu menganalisis masalah yang terjadi sebesar 55%.

Tabel 4. 37

Melaksanakan Tugas Sesuai Target

X3.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	19	47.5	47.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.37 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pimpinan melaksanakan tugas sesuai target sebanyak 3 orang atau 7,5%. Kemudian sebanyak 19 orang atau 47,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pimpinan melaksanakan tugas sesuai target sebesar 47,5%.

Tabel 4. 38

Mampu Membagi Waktu secara Evektif

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12.5	12.5	12.5
	S	15	37.5	37.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.38 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pimpinan dapat membagi waktu secara evektif sebanyak 5 orang atau 12,5%. Kemudian sebanyak 15 orang atau 37,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 50%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa pimpinan dapat membagi waktu secara evektif sebesar 50%.

Tabel 4. 39**Memahami Tanggungjawabnya**

X3.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	35.0	35.0	35.0
	SS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.39 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab setuju dengan pemimpin yang memahami tanggungjawabnya sebanyak 14 orang atau 35%. Kemudian sisanya sebanyak 26 orang atau 65% menjawab sangat setuju. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan pemimpin yang memahami tanggungjawabnya sebesar 65%.

Tabel 4. 40**Memahami Tugas yang Dilakukan secara Bersama**

X3.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.40 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pimpinan memahami tugas yang dilakukan secara bersama sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 20 orang atau 50% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pimpinan memahami tugas yang dilakukan secara bersama sebesar 50%.

Tabel 4. 41**Memberikan Bimbingan dan Pelatihan dalam Pengambilan Keputusan**

X3.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	12	30.0	30.0	32.5
	S	19	47.5	47.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.41 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan pimpinan pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 12 orang atau 30% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 20%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan sebesar 47,5%.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat 7 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari indikator yang telah diolah menggunakan program spss versi 26.

Tabel 4. 42

Mendapatkan Penghargaan

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	4	10.0	10.0	12.5
	KS	3	7.5	7.5	20.0
	S	25	62.5	62.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.42 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat tidak setuju bahwa kinerja yang diberikan mendapatkan penghargaan sebanyak 1 orang atau 2,5%.

Kemudian sebanyak 4 orang atau 10% menjawab tidak setuju dan sebanyak 3 orang atau 7,5% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 62,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 17,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa kinerja yang diberikan mendapatkan penghargaan sebesar 62,5%.

Tabel 4. 43

Mempunyai Kesempatan dalam Meningkatkan Karir

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	22	55.0	55.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.43 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pegawai mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan karir sebanyak 3 orang atau 7,5%. Kemudian sebanyak 22 orang atau 55% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 37,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pegawai mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan karir sebesar 57,5%.

Tabel 4. 44

Dapat Memberikan Kritik Dan Saran

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	12.5	12.5	12.5
	S	26	65.0	65.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.44 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pegawai dapat memberikan kritik dan saran sebanyak 5 orang atau 12,5%. Kemudian sebanyak 26 orang atau 65% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat

diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pegawai dapat memberikan kritik dan saran sebesar 65%.

Tabel 4. 45

Sistem Kompensasi yang Sesuai

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	20.0	20.0	20.0
	S	23	57.5	57.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.45 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju bahwa pegawai merasa puas dengan kompensasi yang di terima saat ini sebanyak 8 orang atau 20%. Kemudian sebanyak 23 orang atau 57,5% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pegawai merasa puas dengan kompensasi yang di terima saat ini sebesar 57,5%

Tabel 4. 46

Kompensasi yang Dapat Memenuhi Kebutuhan

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	6	15.0	15.0	17.5
	S	28	70.0	70.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.46 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab tidak setuju dengan kompensasi yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 6 orang atau 15% menjawab kurang setuju. Sisanya menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 70% dan menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 12,5% Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden

paling banyak memilih jawaban setuju dengan kompensasi yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan sebesar 70%.

Tabel 4. 47

Pembagian Pekerjaan yang Sesuai dengan Jabatan

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	S	30	75.0	75.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.47 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan sebanyak 2 orang atau 5%. Kemudian sebanyak 30 orang atau 75% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 20%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan sebesar 75%.

Tabel 4. 48 Hubungan Antar Karyawan Terjalin Dengan Harmonis

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	S	18	45.0	45.0	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.48 menjelaskan bahwa dari 40 responden yang menjawab kurang setuju dengan hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis sebanyak 1 orang atau 2,5%. Kemudian sebanyak 18 orang atau 45% menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju dengan hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis sebesar 75%.

3. Uji Asumsi Klasik

Sesudah melakukan uji validitas serta realibilitas, penulis kemudian menjalankan pengujian asumsi klasik. Hal itu dijalankan agar keseluruhan populasi terwakilkan pada data sampel yang sudah terolah. Uji asumsi klasik ialah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data itu termasuk distribusi normal. Uji *Kolmogorov-smirnov* adalah dipergunakan sebagai pengujian dan tingkat signifikansinya adalah $> 0,05$. Berikut ialah menunjukkan hasil pengujian normalitas :

Tabel 4. 49
Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77276038
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.125
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel di atas merupakan gambaran hasil uji normalitas *sample kolmogorov-smirnov test*. Tabel tersebut menjelaskan, bahwa nilai signifikan pada variabel penelitian menunjukkan nilai 0,104. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya hasil pengujian normalitas variabel adalah $0,104 > 0,05$. Oleh karena itu, uji normalitas

memberikan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja termasuk variabel yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah pengujian yang berguna melihat suatu korelasi dalam regresi variabel independen. Uji multikolinieritas memiliki ketentuan yaitu jika tidak adanya multikolinieritas maka model regresi tersebut dianggap baik. Analisa ini memanfaatkan VIF dan tolerance yang berguna untuk membuktikan multikolinieritas dalam uji regresi. Jika regresi variabel independen mempunyai $VIF < 10$ & $tolerance > 0,10$, maka dinyatakan terhindar dari multikolinieritas. Dibawah ini yakni hasil pengujian multikolinieritas :

Tabel 4. 50 Kolmogorov-Smirnov Test

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.351	2.851
	Kompensasi	.417	2.398
	Kepemimpinan	.306	3.263
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

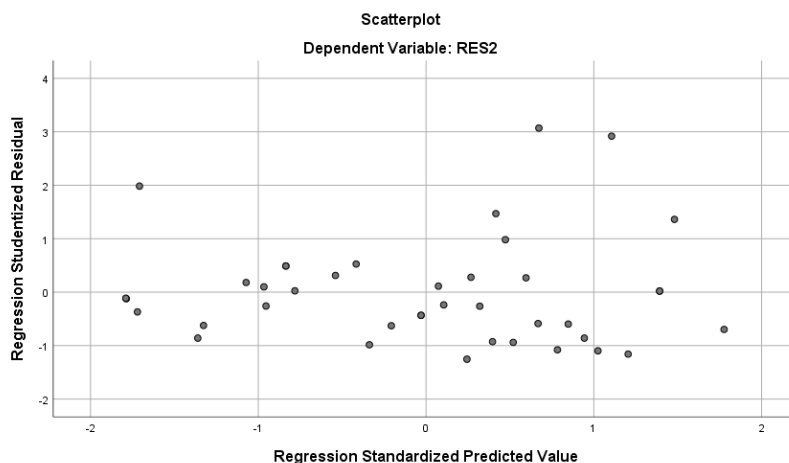
Hasil dari analisis tabel 4.49 bisa ditarik kesimpulannya, bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil tolerance $0,351 > 0,10$ dan $VIF 2,851 < 10$. Kemudian variabel kompensasi mendapatkan hasil tolerance $0,417 > 0,10$ dan $VIF 2,398 < 10$. Sedangkan, variabel kepemimpinan mendapatkan nilai tolerance $0,306 > 0,10$ dan $VIF 3,263 < 10$. Dengan demikian, variabel independent tidak mempunyai gejala multikolinearitas dan dapat di lanjutkan dalam uji berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah guna menguji hasil perbedaan bentuk daripada residual pada keseluruhan penelitian. Jika hasilnya menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka bentuk regresi dapat dinyatakan benar. Hal tersebut bisa dilihat dalam grafik *scatterplot*. Apabila dalam hasil tidak membuat gambar atau hanya titik-titik terpecah jauh pada angka nol, maka dengan demikian dapat dinyatakan tidak

ada gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan SPSS ver 26. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Gambar 4. 1
Uji Scatterplot



Hasil di atas membuktikan, bahwasanya titik terpacar menjauh dari angka 0 dan tidak membentuk sebuah gambar. Jadi, hal tersebut menjawab hasil asumsi klasik dalam pengujian regresi. Kesimpulannya yaitu tidak ada heteroskedastisitas. Selain *scatterplot*, juga ada pengujian gletjer. Pengujian tersebut adalah uji guna untuk uji heteroskedastisitas. Tujuan dari gletjer untuk melihat heteroskedastisitas melalui uji regresi terhadap nilai AbsRes (*Absolut Residual*) pada variabel bebas. Jika nilai probabilitasnya sig. > 0,05, jadi tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. 51

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Sig.
1	(Constant)	.290
	Lingkungan Kerja	.574
	Kompensasi	.833
	Kepemimpina n	.761
a. Dependent Variable: RES2		

Pada tabel 4.51 menunjukkan, bahwasanya hasil dari pengujian heteroskedastisitas glejser untuk menguatkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Lingkungan kerja bernilai sig. $0,574 > 0,05$, kompensasi bernilai sig. $0,833 > 0,05$, kepemimpinan bernilai $0,761 > 0,05$. Jadi, model regresi yang dipergunakan ini tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga mampu untuk dipergunakan sebagai uji berikutnya.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda yakni pengujian yang dibutuhkan guna menguji korelasi antar variabel berdasar linier. Uji ini mampu sebagai memprediksi hasil variabel dependen dari dasar variabel independen. Di bawah ini ialah hasil uji regresi linier berganda yaitu :

a. Descriptive Statistic

Tabel 4. 52
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	40	45.08	3.526
Kompensasi	40	45.23	4.912
Kepemimpinan	40	61.28	4.734
Kepuasan Kerja	40	28.78	2.713
Valid N (listwise)	40		

Dari tabel “*Descriptive Statistic*” menjelaskan bahwa setiap variabel memiliki nilai mean (rata-rata) dan nilai standard deviation (simpangan baku). Rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu 45,08. Rata-rata variabel kompensasi yaitu 45,23. Rata-rata variabel kepemimpinan yaitu 61,28. Rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 28,78. Sedangkan, simpangan baku lingkungan kerja 3,526. Simpangan baku kompensasi 4.912. Simpangan baku variabel kepemimpinan 4,734. Dan simpangan baku kepuasans kerja 2,713.

b. Correlation

Peneliti memilih korelasi Pearson “*Pearson product moment*”. Korelasi Pearson adalah salah satu alat uji statistik. Korelasi Pearson mempunyai fungsi sebagai

uji hipotesis asosiatif pada kedua variabel yang mengukur hipotesis asosiatif pada kedua variabel yang mempunyai data skala interval.

Tabel 4. 53
Correlations

Correlations					
		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.696**	.788**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.696**	1	.742**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.788**	.742**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.667**	.695**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

1) Signifikansi

Tabel 4. 54
Signifikansi

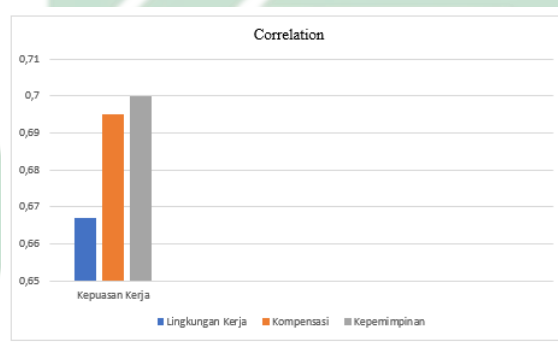
Sig. (2-tailed)		
No	Variabel X	Variabel Y (Kepuasan Kerja)
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,000

2	Kompensasi (X_2)	0,000
3	Kepemimpinan (X_3)	0,000

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan “SPSS Versi 26.0 for windows” dinyatakan bahwasanya adanya signifikan sebesar 0,000 pada variabel lingkungan kerja. Kemudian signifikansi pada variabel kompensasi ialah sebesar 0,000. Dan signifikansi pada variable kepemimpinan ialah sebesar 0,000. Hasil ini bisa dilihat bahwasanya signifikansi pada tiga variabel $< p$ value (0,05).

2) Nilai Hubungan “Pearson Correlation”

Grafik 4. 1
Diagram Correlation



Grafik di atas menggambarkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai korelasi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,667. Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai korelasi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,695. Variabel kepemimpinan (X_3) memiliki nilai korelasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,700. Adapun nilai hubungan tersebut diartikan dengan tabel kekuatan hubungan berikut:

Tabel 4. 55

Makna Nilai Product Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/ lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/ Kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai hubungan sebesar 0,667 terhadap kepuasan kerja, sehingga diartikan sebagai hubungan yang kuat. Kemudian, variabel kompensasi memiliki nilai hubungan sebesar 0,695 terhadap kepuasan kerja, sehingga diartikan sebagai hubungan yang kuat. Selain itu, variabel kepemimpinan memiliki nilai hubungan sebesar 0,700 terhadap kepuasan kerja, sehingga diartikan sebagai hubungan yang kuat.

3) Variable Entered

Tabel 4. 56
Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			
b. All requested variables entered.			

Tabel "*Variable Entered/Removed*" yaitu, menjelaskan mengenai seluruh data variabel telah dimasukkan agar diolah.

4) Model Summary

Tabel 4. 57
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.537	1.845
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Tabel “*Model Summary*” yaitu menginformasikan mengenai hasil R. Besaran koefisien regresi dari hasil R antara lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) serta kepemimpinan (X3) pada kepuasan kerja (Y), ialah sejumlah 0,757 (tinggi/kuat). R square sejumlah 0,573 atau kontribusi $0,573 \times 100\%$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) serta kepemimpinan (X3) mendapat kontribusi untuk mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 57,3% dan 42,7% yang dipengaruhi dari variabel lain.

5) *Standar Error Of Estimates* (SEE)

Tabel 4. 58
Standar Error of Estimates

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	40	45.08	3.526
Kompensasi	40	45.23	4.912
Kepemimpinan	40	61.28	4.734
Kepuasan Kerja	40	28.78	2.713
Valid N (listwise)	40		

Tabel 4. 59 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.537	1.845
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Tabel “*Standar Error of Estimates (SEE)*” mempunyai hasil senilai 1.845 dalam variabel terikat. Tabel SEE berfungsi untuk digunakan untuk uji regresi yang dapat dipergunakan menjadi predictor. Proses melihat hasil tersebut ialah melakukan perbandingan hasil SEE dan simpangan baku variabel dependent. Simpangan baku wajib lebih besar dari SEE. Nilai simpangan baku sebanyak 3,526. Hasil ini menunjukkan bahwasanya simpangan baku bisa dinyatakan lebih besar dari SEE. Hal ini bisa memperlihatkan, bahwasanya metode regresi ini dapat dibuat menjadi predictor “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”.

6) Anova

Tabel 4. 60 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.411	3	54.804	16.097	.000 ^b
	Residual	122.564	36	3.405		
	Total	286.975	39			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja						

Tabel “*Anova*” mempunyai fungsi guna mendorong intepretasi bahwasanya korelasi kemampuan kerja ialah signifikan. Hal tersebut bisa dinyatakan dari total F yaitu 16.097 dan melihat hasil (*p value* < 0,05). Total *p value* dalam tabel Anova ialah 0,000 < 0,05. Hal ini bisa memperlihatkan adanya korelasi sangat signifikan.

7) Coefficients

Tabel 4. 61 Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.141	4.065		.773	.445
	Lingkungan Kerja	.157	.142	.203	1.106	.276

	Kompensasi	.188	.093	.340	2.016	.051
	Kepemimpinan	.165	.113	.287	1.460	.153
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Tabel *Coeficient* yaitu tabel yang digunakan untuk menjelaskan persamaan garis dalam regresi berganda. Terdapat rumusannya yakni:

$$Y: a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

$$Y: 3,141 + 0,157 x_1 + 0,188 x_2 + 0,165$$

Hal ini bisa diartikan bahwa, apabila lingkungan kerja = ($X_1 = 0$), kompensasi = ($X_2 = 0$), dan kepemimpinan = (X_3), maka produktivitas kerja senilai 3,141

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Hasil uji regresi pada variable lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yakni terdapat pengaruh atau signifikan. Hasil ini dapat terlihat dalam table “*correlation*” kolom “*sig*” bagian lingkungan kerja. Berdasarkan hipotesis berikut ini:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau membuktikan tidak signifikan
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau membuktikan signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Ada hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H_0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Dari tabel “*correlations*” memperlihatkan “*p value*” dalam konstanta senilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Maka dari itu, nilai *p value* (*sig*) variabel lingkungan kerja mendapat hasil yang signifikan.

Dari penjelasan tersebut bisa di simpulkan, bahwa H_0 ditolak. Maka terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Hasil uji regresi pada variable kompensasi terhadap kepuasan kerja yakni terdapat pengaruh atau signifikan. Hasil ini dapat terlihat dalam table “*correlation*” kolom “*sig*” bagian kompensasi. Berdasarkan hipotesis berikut ini:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau membuktikan tidak signifikan
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau membuktikan signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada hubungan atau pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Dari tabel “*correlations*” memperlihatkan “*p value*” dalam konstanta senilai $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Maka dari itu, nilai *p value (sig)* variabel kompensasi mendapat hasil yang signifikan.

Dari penjelasan tersebut bisa di simpulkan, bahwa H0 ditolak. Maka terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Hasil uji regresi pada variable kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yakni terdapat pengaruh atau signifikan. Hasil ini dapat terlihat dalam table “*correlation*” kolom “*sig*” bagian kepemimpinan. Berdasarkan hipotesis berikut ini:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H0 diterima atau membuktikan tidak signifikan
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H0 ditolak atau membuktikan signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada hubungan atau pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Dari tabel “*correlations*” memperlihatkan “*p value*” dalam konstanta senilai $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Maka dari itu, nilai *p value (sig)* variabel kepemimpinan mendapat hasil yang signifikan.

Dari penjelasan tersebut bisa di simpulkan, bahwa H0 ditolak. Maka terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Uji secara simultan adalah hasil pengujian yang dijalankan secara bersamaan. Cara mengetahui hasil uji dengan simultan bisa terlihat dari tabel “*Anova*” kolom “*sig*” dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil tabel "*Anova*" nilai "*sig*" dan total *p value* $0,000 < 0,05$ memperlihatkan, bahwa lingkungan kerja, kompesasi, dan kepemimpinan pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Maka H0 ditolak dan adanya pengaruh lingkungan kerja, kompesasi, dan kepemimpinan pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

5. Prediksi Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Dalam uji regresi linier berganda "*Standart Error of Estimates (SEE)*" mempunyai hasil senilai 1,845. Fungsi pada tabel SEE, yakni guna pengujian regresi secara baik dan dapat dipergunakan menjadi predictor. Perbandingan nilai simpangan baku hendaknya lebih besar dari nilai SEE. Total simpangan baku pada variabel dependent ialah 3,526

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa total nilai simpangan baku lebih besar dari nilai SEE. Kesimpulan hasil data ini, dinyatakan bahwasanya lingkungan kerja, kompesasi, dan kepemimpinan dapat sebagai predictor tingkat kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara Simultan dan Parsial.

a. Pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivis kerja secara simultan

Hasil dari uji secara simultan ialah hasil pengujian yang dijalankan untuk uji variabel secara bersamaan. Cara mengetahui hasil uji dengan bersamaan bisa dilihat dalam tabel "*Anova*" kolom "*sig*". *p value*. Hipotesis penelitiannya adalah:

H1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan pada tabel "*Anova*" nilai "*sig*" dan total *p value* $0,000 < 0,05$ memperlihatkan, bahwa lingkungan kerja, kompensasi serta kepemimpinan pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Maka H0 ditolak dan adanya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan

berpengaruh pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Berikut pemaparan tentang korelasi lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja yang mampu memperkuat analisa data di atas.

b. Pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivis kerja secara parsial

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan besarnya *p value* dari lingkungan kerja yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwasanya H_0 ditolak dan lingkungan kerja bernilai signifikan. Dapat ditarik kesimpulannya, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Mukti Wibowo yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶²

Nilai signifikan tersebut juga diperkuat berdasarkan indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Ronna Yulia Wuwungan dkk yang mengutip pendapat Nuraini menyatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan.⁶³

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila tidak tercipta lingkungan kerja yang baik akan membuat ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga, menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Jadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan harus berusaha menciptakan kondisi tersebut agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan besarnya *p value* dari kompensasi yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwasanya H_0 ditolak dan kompensasi

⁶² Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”,

⁶³ Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, and Yantje Uhing, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 2 (April 21, 2017), accessed December 19, 2022, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/15617>.

bernilai signifikan. Dapat ditarik kesimpulannya, bahwa kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Akbar Hidayat yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶⁴

Nilai signifikan tersebut juga diperkuat berdasarkan indikator kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akhwanul Akmal mengutip pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berupa uang, atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁶⁵

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai akan membuat karyawan merasa puas dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan perlu mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai salah satu pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan besarnya *p value* dari kepemimpinan yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwasanya H_0 ditolak dan kepemimpinan bernilai signifikan. Dapat ditarik kesimpulannya, bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Wehelmina Rumawas yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁶⁶

Nilai signifikan tersebut juga diperkuat berdasarkan indikator kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. dengan demikian kepemimpinan

⁶⁴ Akbar Hidayat, “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 6, no. 2 (August 15, 2021): 165–177.

⁶⁵ Akhwanul Akmal and Ihda Tamini, “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYA MAKMUR MOBIL MEDAN,” *Bis-a* 9, no. 02 (December 1, 2020): 1–11.

⁶⁶ “View of PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN,” accessed December 19, 2022, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/11391/10980>.

memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau membebaskan pemimpin melalui pengikut mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan dalam pendapat Islam adalah suatu keharusan dalam kehidupan sosial. Selain itu, kehadiran pemimpin dalam kepemimpinannya sangat penting.⁶⁷

2. Nilai hubungan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara Simultan dan Parsial

- a. Nilai hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan

Nilai hubungan bisa dilihat dalam tabel "*Model Summary*" pada bagian R. Nilai hubungan ini memperlihatkan, bahwasanya lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan mendapatkan hasil sebanyak 0,757. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang tinggi dari variable bebas ke variable terikat. Pada kolom R Square, nilai kontribusi sebesar $0,573 \times 100\%$. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variable lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh sejumlah 57,3%, sedangkan 42,7% lainnya dipengaruhi oleh variable atau faktor lain. Jadi, variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan mengandung kekuatan yang tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan nilai pengaruh sebesar 57,3%.

- b. Nilai hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial

1) Nilai Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai hubungan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil uji regresi pada tabel *correlations*. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai hubungan sejumlah 0,667 dengan nilai signifikan 0,000 terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan yang tinggi. Dengan nilai signifikan 0,000 variabel lingkungan kerja dikatakan signifikan. Jadi, variabel lingkungan kerja memiliki hubungan atau pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan nilai hubungan sejumlah 0,667 atau 66,7%.

2) Nilai Hubungan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

⁶⁷ Muhammad Charis F et al., "KATEGORI KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM," *JURNAL EDUKASI NONFORMAL* 1, no. 1 (March 4, 2020): 171–189.

Nilai hubungan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil uji regresi pada tabel *correlations*. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai hubungan sejumlah 0,695 dengan nilai signifikan 0,000 terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan yang tinggi. Dengan nilai signifikan 0,000 variabel kompensasi dikatakan signifikan. Jadi, variabel kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan nilai hubungan sejumlah 0,695 atau 69,5%.

3) Nilai Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Nilai hubungan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil uji regresi pada tabel *correlations*. Variabel kepemimpinan memiliki nilai hubungan sejumlah 0,700 dengan nilai signifikan 0,000 terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan yang tinggi. Dengan nilai signifikan 0,000 variabel kepemimpinan dikatakan signifikan. Jadi, variabel kepemimpinan memiliki hubungan atau pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan nilai hubungan sejumlah 0,700 atau 70%.

3. Nilai Hubungan Tertinggi atau Terdominan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Pada tabel "*Correlation*" memperlihatkan bahwa data mengenai hubungan antar variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja. Nilai hubungan lingkungan kerja pada kepuasan kerja berjumlah 0,667 serta *p value (sig.)* sebesar 0,000 (*p value* < 0,05). Pada hasil itu dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi serta signifikan pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Nilai hubungan kompensasi pada kepuasan kerja sebesar 0,695 dan *p value (sig.)* senilai 0,000 (*p value* < 0,05). Hal itu berarti kemampuan kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Nilai hubungan kepemimpinan pada kepuasan kerja sebesar 0,700 dan *p value (sig.)* senilai 0,000 (*p value* < 0,05). Hal itu berarti kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang tinggi pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Dari pemaparan diatas, bisa diperjelas pada tabel kekuatan hubungan yang memperlihatkan hubungan antar variable. Artinya, variable lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan yang mempunyai nilai hubungan yang terdominan pada kepuasan kerja

ialah kepemimpinan. Kepemimpinan memberikan pengaruh sebanyak 70% terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

4. Prediksi Lingkungan Kerja, Kompesasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Tabel “*Standart Error of Estimates (SEE)*” mempunyai nilai sebanyak 1,845 oleh variabel dependen. Fungsi pada tabel SEE, merupakan guna menguji regresi secara baik yang dapat dilakukan menjadi predictor. Cara melihat hasil tersebut ialah melalui perbandingan nilai simpangan baku variabel dependen dan SEE. Simpangan baku harus lebih besar dari SEE. Nilai simpangan baku sebanyak 3,526. Hasil ini memperlihatkan, bahwasanya simpangan baku dinyatakan lebih besar dari SEE. Hal ini bisa membuktikan, bahwasanya metode regresi tersebut dapat dijadikan prediktor “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”. Dengan demikian, pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan harus mengembangkan adanya lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara efektif dan efisien agar kepuasan kerja dapat memberikan peningkatan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan pemaparan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, maka peneliti dapat menyimpulkan, berikut ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan dan Parsial

a. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan

Hasil penelitian bisa dilihat pada tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwasanya hasil signifikansi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan pada variabel kepuasan kerja ialah *p value* $0,000 < 0,05$. Hal tersebut maka H_0 ditolak dan adanya pengaruh antar lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan pada variabel kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara Parsial

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan jumlah “*p value*” dalam konstanta senilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini menyatakan hasil *p value (sig.)* lingkungan kerja mendapatkan nilai signifikan. Maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan jumlah “*p value*” dalam konstanta senilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini menyatakan hasil *p value (sig.)* kompensasi mendapatkan nilai signifikan. Maka terdapat pengaruh antara kompensasi pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan jumlah “*p value*” dalam konstanta senilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini menyatakan hasil *p value (sig.)* kepemimpinan mendapatkan nilai signifikan.

Maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Nilai Hubungan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan dan Parsial

a. Nilai Hubungan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan

Nilai hubungan bisa dilihat dalam tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai hubungan ini memperlihatkan, bahwasanya lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan mendapatkan hasil sebanyak 0,757. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang tinggi dari variable bebas ke variable terikat. Pada kolom R Square, nilai kontribusi sebesar $0,573 \times 100\%$. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variable lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh sejumlah 57,3%, sedangkan 42,7% lainnya dipengaruhi oleh variable atau factor lain. Jadi, variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan mengandung kekuatan yang tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan nilai pengaruh sebesar 57,3%.

b. Nilai Hubungan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara Parsial

1) Nilai Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan data mengenai hubungan antar lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Hasil dari korelasi antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja sebesar 0,667. Sedangkan *p value* mempunyai nilai $0,000 < 0,05$. Maka lingkungan kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi. Variable lingkungan kerja juga bernilai signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2) Nilai Hubungan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan data mengenai hubungan antar kompensasi pada kepuasan kerja. Hasil dari korelasi antara kompensasi pada kepuasan kerja sebesar 0,695. Sedangkan *p value* mempunyai nilai $0,000 < 0,05$. Maka kompensasi memiliki nilai hubungan yang tinggi. Variable kompensasi juga bernilai signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3) Nilai Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan data mengenai hubungan antar kepemimpinan pada kepuasan kerja. Hasil dari korelasi antara kepemimpinan

pada kepuasan kerja sebesar 0,700. Sedangkan *p value* mempunyai nilai $0,000 < 0,05$. Maka kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang tinggi. Variable kepemimpinan juga bernilai signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3. Nilai Hubungan Tertinggi atau Terdominan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel “*Correlation*” memperlihatkan bahwa data mengenai hubungan antar variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja. Nilai hubungan lingkungan kerja pada kepuasan kerja berjumlah 0,667 serta *p value (sig.)* sebesar 0,000 ($p value < 0,05$). Pada hasil itu dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi serta signifikan pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Nilai hubungan kompensasi pada kepuasan kerja sebesar 0,695 dan *p value (sig.)* senilai 0,000 ($p value < 0,05$). Hal itu berarti kemampuan kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Nilai hubungan kepemimpinan pada kepuasan kerja sebesar 0,700 dan *p value (sig.)* senilai 0,000 ($p value < 0,05$). Hal itu berarti kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang tinggi pada kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

4. Prediksi Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Tabel “*Standart Erros of Estimates (SEE)*” mempunyai nilai sejumlah 1,845 dari variabel terikat. Fungsi pada tabel SEE, merupakan guna menguji regresi secara baik yang dapat dilakukan menjadi predictor. Cara melihat hasil tersebut ialah melalui perbandingan hasil simpangan baku variabel dependen dan SEE. Simpangan baku wajib melebihi dari SEE. Hasil simpangan baku sebanyak 3,526. Hasil ini memperlihatkan, bahwasanya simpangan baku dinyatakan lebih besar dari SEE. Hal ini bisa membuktikan, bahwasanya metode regresi tersebut dapat dijadikan prediktor “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian selanjutnya

menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungan lebih akurat dan efisien dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti dan menggunakan teori-teori terbaru.

Adapun saran atau rekomendasi peneliti untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, diantaranya adalah:

1. Terus mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan meningkatkan aspek lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Posisi lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan ternyata berpengaruh positif pada kepuasan kerja yang dimiliki anggota di Kantor Kemenag Lamongan.
2. Sebagai bahan rekomendasi maupun evaluasi manajemen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, maka hal ini mampu diketahui dalam Tabel Frekuensi.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis hanya memanfaatkan kuesioner sebagai bahan instrument penelitian. Dalam hal ini, kesimpulan yang diperoleh hanya berdasarkan data hasil pengisian angket atau kuesioner oleh responden. Peneliti juga tidak bisa mengontrol konsistensi responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan pada angket penelitian. Selain itu, peneliti hanya berfokus untuk meneliti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan teori-teori yang mengenai berbagai faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Adapun beberapa faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja di penelitian ini yakni, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, Irvan. Eddy M. Sutanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang”. *Jurnal AGORA*, (Vol.2 No. 1. 2014)
- Ahmad, Yulia. Dkk, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado”. *Jurnal Emba*. Vol. 07. No. 03. 2019. 2812
- Akmal, Akhwanul., Tamini, Ihda. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Medan, Mobil. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 04. No. 02. Tahun 2015. 59
- Ali, Muhson. Teknik Analisis Kuantitatif, 1
- Almigo, Nuzsep. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal PSYCHI*. Vol. 1. No. 1. 2004. 53
- Andika, Rindi. Dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan” *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11. No. 1. 2019.191
- Ansori, Muslich, Irawati, Sri., Metode Penelitian Kuantitatif: Edisi 1. Surabaya: Airlangga University Press. 2009. 98
- Arianty, Nel. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dosen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara*. Vol. 04. No. 02. 2016. 05
- Basri, Hasan. “Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern”. Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI. 2021. 46-47
- Darendeh, Albert. “Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*. Vol.1. No.4 Tahun 2013. 24.
- Duli, Nikolaus, Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Menggunakan SPSS. Nusa Tenggara Timur: Deepublish. 2019. 67
- Eko, Nugroho. “Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner”. Malang: Universitas Brawijaya Press. 2018. 25
- Isti, Pujiastuti. “Prinsip Penulisan Kuisisioner Penelitian” *Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*. Vol. 2, No. 1. Tahun 2010. 44
- Koentjaraningrat. “Metode-metode Penelitian Masyarakat”. Jakarta: Gramedia. 1997. 73.
- L. Pioh, Nancy, N. Tawas, Hendra. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai”. *Jurnal Emba*. Vol. 4. No. 2. 2016.
- M.E, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 85.

- Marnisah, Luis. "Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)". Yogyakarta: Cv Budi Utama. 2012. 104
- Marpaung, Marudut. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta". *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol. 02. No. 01. 2014. 34
- Martono, Nanang. Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Midangsi, Nyoman. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi". Bali: Nilacakra. 2019. 39
- Mukgtar dkk, "Efektivitas Pimpinan". Sleman: Cv Budi Utama. 2012. 3
- Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," 174.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No.2. 2019.174
- Nasrum, Akbar. (2018). Uji Normalitas Data. Denpasar: Jayapangus Press.
- Norman, Efrita. Prinsip Kompensasi dalam Prespektif Islam". *Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 3. No. 1. 2021. 119
- O. Posuma, Christilia. "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado", *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No.4 Tahun 2013.648.
- Prasetyo, Ari. "Kepemimpinan dalam Prespektif Islam". Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014. 2-3
- Rahmawati, Ita dkk. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah. 2020. hal. 06
- Riansari, Titi. dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 04. 2012. 811
- Rumawas, Wehelmina. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 04. No. 35. 2015. 1
- S. Katidjan, Purwanto. Dkk. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 7. No. 3. 2017. 432
- Silitonga, P. Eddy Sanusi. "Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja". Yogyakarta: Penebar Media Pustala. 2020. 56
- Sragih, Megasari, Gusandra. Dkk. "Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian". Yayasan Kita Menulis. 2021. 46

- Suprpta, Made. Dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 04. No. 06 Tahun 2015. 430
- Syelviani, Meilisa. “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan”, *Journal of Economy, Business and Accounting (costing)*. Vo.l 1. No. 1. Tahun 2017. 44.
- Tamali, Hendro., Munasip, Adi. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 4. No. 01. 2019. 57
- Trang, Dewi Sandy. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal EMBA*. Vol.1. No.3. Tahun 2013. 210.
- Usman, Husaini. “Kepemimpinan Efektif”. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara. 2019. 9-10
- Wolo, Petrus Dala., Trisnawati , Rina.,WiyadI, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 26



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A