

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

DONA PUSPITA SARI

18.01.11.0067

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITASTRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dona Puspita Sari
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0067
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 12 April 2022 Pembimbing I : Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 12 April 2022 Pembimbing II : Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

126 / PS / DFE / 22

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 13 April 2022



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 13 April 2022

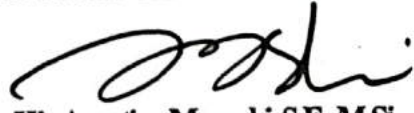
Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dona Puspita Sari
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0067
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

Penguji Skripsi:



Tanggal 12 April 2022 Ketua Penguji : 
Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 12 April 2022 Penguji I : 
Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

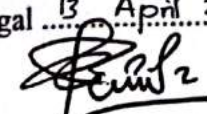
Tanggal 13 April 2022 Penguji II : 
Very Mayasari, S.E., MM
NIDN : 0204078902

126/PS/DFE/22

Mengesahkan,


Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 13 April 2022

Dr. Msy. Mikal, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 13 April 2022


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dona Puspita Sari

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0067

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis



(Dona Puspita Sari)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah.” (Susi Pudjiastuti)

“Jangan ragu dalam mengambil keputusan sebab keraguan merupakan musuh terbesar dalam meraih impian. Percayalah disetiap kesulitan pasti ada kemudahan. Doa adalah modal terbaik untuk meraih kesuksesan.” (Dona Puspita Sari)

Kupersembahkan kepada :

- *Allah SWT.*
- *Kedua orang tua tercinta saya yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan.*
- *Kepada Wak saya tersayang wak nanik yang telah banyak membantu, mensupport dan mendoakan saya.*
- *Kepada kekasih saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi agar saya lebih bersemangat*
- *Kepada Saudara laki-laki saya memberikan doa dan semangat*
- *Kepada Kedua Pembimbing skripsiku yang sudah banyak memberikan arahan atau masukan untuk saya*
- *Keluargaku tersayang*
- *Teman-taman seperjuangan*
- *Sahabat-sahabatku tercinta*
- *Almamaterku tercinta*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

Pada kesempatan ini penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kesempurnaan laporan akhir skripsi ini, semoga semoga laporan yang penulis buat dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.SI.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyanti, SE.,M.SI Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M.SI. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan.
6. Ibu Suharti, SE.,M.M Selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian penelitian.
7. Bapak dan ibu dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada saudara laki-laki saya yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
10. Kepada seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumsel yang telah memberikan kesempatan penulis untuk dapat melakukan penelitian.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin

Palembang, Maret 2022

Penulis,

DONA PUSPITA SARI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Kategori Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	17

2.1.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	18
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	28
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.1.3 Pelatihan.....	30
2.1.3.1 Jenis-Jenis Pelatihan.....	31
2.1.3.2 Metode Pelatihan.....	32
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	34
2.1.4 Kompensasi.....	35
2.1.4.1 Jenis-Jenis Kompensasi.....	37
2.1.4.2 Manfaat Kompensasi.....	39
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	40
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	43
2.2 Penelitian yang Relevan.....	43
2.3 Kerangka Berfikir.....	47
2.4 Hipotesis.....	48

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.1.1 Tempat Penelitian.....	49
3.1.2 Waktu Penelitian.....	49
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50

3.2.1 Sumber Data.....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	53
3.4 Rancangan Penelitian.....	54
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	54
3.5.1 Variabel Penelitian.....	54
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.6 Instrumen Penelitian.....	58
3.7 Uji Instrumen.....	59
3.8 Teknik Analisis Data.....	61
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.8.2 Regresi Linear Berganda.....	63
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	63
3.9 Uji Hipotesis Penelitian.....	64

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Sejarah Singkat Instansi	69
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	71
4.1.2.1 Visi Instansi	71
4.1.2.2 Misi Instansi	73
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi	73
4.1.4 Profil Singkat Instansi	75

4.2 Pembahasan	92
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	92
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	92
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	94
4.3.1 Uji Validitas	94
4.3.2 Uji Reliabilitas	100
4.3.3 Analisis Statistik Inferensial	101
4.3.3.1 Uji Asumsi Klasik	101
4.3.3.1.1 Uji Normalitas	101
4.3.3.1.2 Uji Multikolinieritas	103
4.3.3.1.3 Uji Heteroskedasitas	104
4.3.3.2 Analisis Linier Berganda	104
4.3.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)	106
4.3.4 Uji Hipotesis Penelitian	107
4.3.4.1 Uji Simultan (Uji F)	107
4.3.4.2 Uji Parsial (Uji t)	109
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	114
5.3 Sistematis Penulisan	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	44
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	56
Tabel 3.3 Skala Likert.....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	92
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	96
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2).....	97
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_3).....	98
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	99
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	101
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	102
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	103
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	105
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)	107
Tabel 4.14 Hasil Uji F	108
Tabel 4.15 Hasil Uji t	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PP-PA Prov. Sumsel	90
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPTD (P2TP2A)	91

ABSTRAK

DONA PUSPITA SARI, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan, (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE.,M.SI dan Ibu Suharti, SE.,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang dari seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,771 + 0,184 X_1 + 0,245 X_2 + 0,275 X_3$ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan, $0,000 < 0,005$. Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi

ABSTRACT

DONA PUSPITA SARI, *The Effect of Work Environment, Training and Compensation on Employee Job Satisfaction at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, South Sumatra Province, (under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE.,M.Si and Mrs. Suharti, SE.,MM).*

This study aims to determine whether there is an influence of the work environment, training and compensation on employee job satisfaction at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in South Sumatra Province. The population and sample in this study were 73 people from all employees of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in South Sumatra Province. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using SPSS version 23.

The results of the study show that there is an influence of the work environment, training and compensation, and there is job satisfaction for employees at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in South Sumatra Province. With a significant F of $0.000 < 0,005$. multiple linear regression equation $Y = 9,771 + 0,184 X1 + 0,245 X2 + 0,275 X3$. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in South Sumatra Province, $0,000 < 0,005$. There is an effect of training on employee job satisfaction at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in South Sumatra Province, with a significant value of $0,000 < 0,005$. There is an Influence of Work Environment, Training and Compensation on Employee Job Satisfaction at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in South Sumatra Province, with a significant value of $0.000 < 0.005$.

Keywords : Job Satisfaction, Work Environment, Training and Compensation

RIWAYAT HIDUP

Dona Puspita Sari dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 06 April 2000 dari Ayah Samsudin dan Ibu Liliani merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 53 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 4 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Negeri 15 Palembang dan memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena SDM adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan, sebab mereka adalah orang – orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada suatu perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai, untuk memberikan hasil yang maksimal

tentunya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan harus diperhatikan, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan kerja pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti Lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi bagi karyawan agar menunjang kepuasan pegawai agar produktivitas kerja semakin baik.

Robbins dan Judge (2011:114 dalam Kasmir:2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, Memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kurang ideal dan semacamnya, dalam hal ini kepuasan kerja mengacu kepada promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan kerja. Nitisemito dalam Sugiati (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Suatu perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika dalam bekerja lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman pegawai merasa malas untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut.

Definisi Pelatihan menurut Menurut Kasmir (2016:126) merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan instansi, misalnya sesuai dengan budaya instansi. Kemudian akan membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka. Peningkatan

keterampilan yang didapat ketika mengikuti pelatihan merupakan bagian penting dari materi yang diberikan instruktur pelatih, penguasaan materi bagi instruktur merupakan yang paling penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan dan membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan instansi kemudian akan membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja. Alinia Baru salah satu faktor variabel paling penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh instansi guna meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai, dalam hal ini adapun bentuk kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu kompensasi financial yang terdiri dari gaji, bonus dan insentif. Seringkali pemberian bonus/insentif terhadap pencapaian hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akhirnya menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan sebuah instansi yang bergerak dalam bidang kesekretariat, kualitas hidup perempuan dan kualitas keluarga. Sesuai dengan visi misi dari instansi ini yaitu menjadikan kesetaraan Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak serta peningkatan kesejahteraan keluarga bagi

aparatus dan publik. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dibidang Pembangunan Pemberdayaan Perempuan dan Anak serta Kesejahteraan Keluarga (capacity building).

Fenomena yang terjadi pada kondisi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan khususnya kepuasan kerja ternyata belum memenuhi standar ketetapan instansi, ini harus menjadi perhatian instansi. Karena dalam meningkatkan kepuasan kerja faktor pendukung yang menjadi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang masih kurang memadai dengan kondisi kerja yang kurang nyaman karena suhu ruangan sering kali panas karena pendingin ruangan (AC) mati. Hal ini karena kurangnya perawatan seperti pencucian yang dilakukan setiap bulan yang mengakibatkan ruangan menjadi panas dan membuat suasana kantor menjadi kurang nyaman sehingga membuat pekerjaan terganggu.

Pelatihan harus menjadi perhatian khusus untuk meningkatkan kreatifitas dan pengetahuan pegawai tetapi jarang dilakukan evaluasi terhadap pelatihan, pelatihan yang dilakukan hanya diberikan pada saat pertama masuk kerja sebagai bekal pengetahuan sistem kerja dan tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai posisi yang diterima.

Pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja agar produktivitas pegawai semakin baik. Fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak bahwa dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan

kecemburuan sosial di antara pegawai satu dengan lainnya, dimana pemberian kompensasi tersebut masih kurang baik dan adil bisa di lihat dari masih banyak pegawai yang kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”** .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?

4. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan
3. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan
4. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan penulis dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja agar mencapai target yang diharapkan organisasi atau instansi.

2. Bagi Instansi

Manfaat penelitian bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat nantinya dijadikan masukan dan pertimbangan berbagai upaya untuk memecahkan masalah lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi melalui pengambilan langkah-langkah untuk diterapkan di instansi.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta”.
- Aziz, Ongki 2017. *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departement Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Citra ningtyas, Nuridha 2017. *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Diponegoro journal of management 2017.
- Donni Juni Priansa, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung*. Alfabeta
- Eddy Sanusi Silitonga, 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta, Penebar Media Pustaka.
- Farda dwi cresida, 2014, *Pengaruh kompensasi , lingkungan kerjadan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Asahan Kuala Tanjung Asahan* , Universitas Andalas, Sumatera Barat.
- Regina Silviana 2013, *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja studi persepsional karyawan bank bjb cabang sukajadi* Universitas Pendidikan indonesia, Bandung.
- Ayu Rolinda 2017, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cv Susan Spa & Resort* Bandung.
- Hadinata, Himawan Chandra 2014. *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik genteng Massokka*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Himawan Chandra. Hardinata, 2018, *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik genteng massoka*, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- J. Winardi, 2011. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta PT. RajaGravindo Persada.
- Kadarisma. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan praktik)* Jakarta Selatan. Penerbit salemba empat.

- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rivai, Veithzal, ella segala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Shintia, Afni 2020. *pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Sugiarti, Gita 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Universitas 17 Agustus 1945. Semarang.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta : Bandung
- Surajiyo, Nasruddin 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For windows)* Yogyakarta. Penerbit CV. Budi Utama.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi publikdan bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wahab,Burhanudin2012.*Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.