

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkap dalam kata kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Dalam deskripsi konseptual ini akan dijelaskan mengenai teori yang sudah digunakan dalam penelitian. Beberapa yang harus diketahui sebagai deskripsi secara konseptual. Diantaranya sebagai berikut:

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler dalam Robbins (2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut Suwatno & Priansa (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap

mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaannya yang ditekuninya. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Smith, Kendall, dan Hulin (dikutip dalam Luthans, 2011), terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri: sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Gaji: jumlah remunerasi finansial yang diterima dan tingkat keadilan pembayaran tersebut.
3. Kesempatan promosi: kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Pengawasan: kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan.
5. Rekan kerja: tingkat kesukaan dan kompeten dari rekan kerja.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Pemenuhan kebutuhan: kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individu memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan: kepuasan merupakan hasil dari harapan yang terpenuhi.
3. Pencapaian nilai: kepuasan berasal dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting bagi individu.
4. Keadilan: kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik: perbedaan individu yang stabil didasarkan pada karakteristik genetik.

2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, termasuk di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Tengah. Kepuasan kerja mencakup perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, indikator kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka di instansi tersebut. Adanya indikator ini penting untuk meningkatkan

produktivitas, motivasi, dan kinerja pegawai, serta untuk menjaga keberlanjutan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Bengkulu Tengah.

Menurut Rivai (2015) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan.

2. Gaji dan keuangan finansial

Gaji dan kompensasi finansial merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh Instansi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerjanya dalam perusahaan. Kompensasi ini meliputi kompensasi langsung seperti gaji pokok, masa kerja tetap, bonus, insentif, dan tunjangan, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi, program pensiun, cuti, dan lembaga sosial lainnya. Tujuan utama pemberian gaji dan kompensasi adalah untuk memenangkan, mempertahankan, memotivasi, dan memberikan kinerja terbaik bagi pegawai. Besaran kompensasi ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain kondisi pasar tenaga kerja, tingkat inflasi, peraturan negara, dan politik internal Instansi. Rivai menegaskan bahwa sistem pembayaran yang adil dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai sesuai dengan beban kerja.

3. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam kepuasan kerja. Menurut Rivai, rekan kerja yang menjalin hubungan harmonis dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi seseorang dalam bekerja. Dukungan terhadap rekan kerja meliputi dukungan emosional yang efektif, penghargaan, dan kerja sama dari tim. Rivai menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk hubungan yang baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, hubungan yang buruk antar rekan kerja dapat menurunkan moral dan produktivitas.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja atau merupakan aspek fisik, sosial, dan budaya umum di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Kondisi kerja yang baik meliputi lingkungan fisik yang aman dan nyaman, hubungan sosial yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, nilai-nilai positif, keterbukaan, dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi. Rivai menegaskan bahwa kondisi kerja yang baik akan menciptakan suasana tempat kerja yang menyenangkan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya secara proaktif menghasilkan kinerja bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung dapat memicu stres, konflik, dan menurunkan produktivitas tenaga kerja.

Adapun Menurut Robbins & Judge (2015), Kepuasan Kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri mengacu pada sifat, tantangan, kepuasan karyawan terhadap tugas yang mereka lakukan. Metrik ini mencakup aspek-aspek seperti variasi tugas, tingkat kesulitan, otonomi di tempat kerja, kesesuaian keterampilan karyawan dan tugas yang diberikan. Ada pekerjaan yang memuaskan, rasa kinerja, tantangan yang sesuai, dan peluang untuk pengembangan dan kontribusi.

2. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Metrik ini mencakup jumlah gaji yang diperoleh, kesesuaian antara konten dan beban kerja, dan apakah gaji tersebut memenuhi standar industri atau harapan pegawai. Persaingan dan gaji yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai.

3. Promosi

Promosi mengacu pada peluang yang diberikan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi. Indikator ini mencakup keberadaan jalur karir yang jelas, kesempatan untuk berkembang, serta kebijakan organisasi dalam memberikan promosi. Promosi yang adil dan transparan akan memberikan

motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih banyak.

4. Pengawasan

Pengawasan merujuk pada cara atasan memantau, memberikan arahan, dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator ini mencakup gaya kepemimpinan, tingkat dukungan yang diberikan, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Pengawasan yang efektif, terbuka, dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja merujuk pada hubungan antarpegawai dalam lingkungan kerja. Indikator ini mencakup kerjasama, rasa saling menghormati, dan dukungan antar rekan kerja. Lingkungan yang harmonis antara sesama pegawai akan meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan dan memperkuat kepuasan kerja. Interaksi sosial yang baik antara rekan kerja juga berkontribusi pada motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Robbins & Judge. Hal ini dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa Kepuasan Kerja yang meliputi 5 indikator yaitu, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

Kreitner et al. (2015) mengemukakan bahwa istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, berarti pindah. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi berkaitan dengan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi/energi yang menggerakkan diri karyawan terarah/tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kerja maksimal.

Richard M. Steers yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Saefullah et al. (2012) menegaskan bahwa motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para atasan karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu dan sumber daya manusia dalam

organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

Ciri motivasi menurut Qonita (2022), yaitu:

1. Motivasi itu kompleks. Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama yang dipengaruhi individu itu sendiri.
2. Beberapa motivasi tidak didasari individu itu sendiri. Banyak tingkah laku manusia yang tidak didasari oleh pelakunya.
3. Motivasi itu berubah-ubah. Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan, ini disebabkan oleh keinginan manusia yang sering berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.
4. Tiap individu motivasinya berbeda-beda. Dua orang yang mengikuti kegiatan tertentu ada kalanya mempunyai motivasi yang berbeda.karyawan
5. Motivasi dapat bervariasi. Hal ini tergantung pada tujuan individu tersebut, apabila tujuannya bermacam-macam maka motivasinya juga bervariasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu: faktor internal meliputi keinginan untuk

hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, dan untuk memperoleh pengakuan. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang menandai, dan adanya jaminan pekerjaan.

Menurut Siagian (2014) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

Persepsi atau pandangan seseorang tentang dirinya sendiri dapat mempengaruhi motivasinya. Jika seseorang memiliki pandangan positif tentang diri mereka, mereka cenderung lebih percaya diri dan lebih termotivasi untuk bekerja keras.

2. Harga diri

Harga diri merujuk pada bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri. Orang yang memiliki harga diri tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencapai tujuan dan berprestasi, karena mereka ingin menjaga citra diri mereka yang positif.

3. Harapan pribadi

Harapan pribadi berkaitan dengan ekspektasi seseorang terhadap pencapaian atau hasil yang ingin diraihinya. Jika harapan tersebut realistis dan dapat tercapai, maka seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja keras untuk mewujudkannya.

4. Kebutuhan

Kebutuhan merujuk pada kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh individu, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (berdasarkan teori Maslow). Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menurunkan motivasi, sedangkan pemenuhan kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik.

5. Keinginan

Keinginan adalah dorongan atau aspirasi individu untuk mencapai sesuatu yang lebih dari sekadar kebutuhan dasar. Keinginan yang kuat, seperti untuk mencapai kesuksesan atau memperoleh pengakuan, dapat menjadi faktor pendorong yang kuat bagi motivasi seseorang.

6. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Prestasi kerja merupakan indikator keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Pencapaian yang sukses memberikan rasa puas dan mendorong seseorang untuk terus berusaha lebih baik, yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan motivasi.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang:

1. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat mempengaruhi tingkat motivasi. Pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan memberi kesempatan untuk berkembang cenderung lebih memotivasi karyawan dibandingkan pekerjaan yang monoton atau tidak memberi peluang untuk pengembangan diri.

2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

Kelompok kerja atau tim tempat seseorang berinteraksi juga berpengaruh pada motivasi. Lingkungan sosial yang mendukung, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi individu. Sebaliknya, kelompok yang negatif atau tidak kooperatif dapat menurunkan motivasi.

3. Organisasi tempat orang bekerja

Organisasi tempat seseorang bekerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Budaya organisasi, nilai-nilai yang dijunjung, serta kebijakan yang diterapkan akan memengaruhi semangat kerja. Organisasi yang memberikan penghargaan dan pengakuan dalam memotivasi pegawai.

4. Situasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat penting untuk menjaga motivasi. Faktor seperti kebersihan, kenyamanan fisik, serta alat dan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kenyamanan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

5. Gaji

Gaji atau kompensasi finansial merupakan faktor penting yang dapat memotivasi karyawan. Gaji yang sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Namun, meskipun gaji penting, faktor non-finansial seperti pengakuan dan penghargaan juga turut berperan dalam motivasi jangka panjang.

Sedangkan menurut Uno (2008) faktor yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:

a. Kerja keras

Keinginan untuk bekerja keras merupakan faktor penting dalam motivasi. Ketika seseorang memiliki semangat untuk bekerja keras, mereka akan lebih gigih dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan.

b. Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sangat penting untuk mendorong motivasi. Seseorang yang merasa bertanggung jawab akan berusaha memenuhi ekspektasi dan mencapai tujuannya.

c. Pencapaian tujuan

Motivasi akan meningkat seiring dengan pencapaian tujuan. Ketika seseorang berhasil mencapai tujuan atau target yang ditetapkan, rasa puas dan prestasi akan memotivasi mereka untuk terus berusaha.

d. Menyatu dengan tugas

Ketika seseorang merasa terikat atau menyatu dengan tugas yang dikerjakan, mereka akan lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan tersebut.

2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:

a. Dorongan untuk sukses

Motivasi juga berasal dari dorongan pribadi untuk sukses. Individu yang memiliki keinginan kuat untuk mencapai kesuksesan akan bekerja lebih keras dan berusaha lebih optimal untuk meraih tujuan mereka.

b. Umpan balik

Umpan balik yang konstruktif dari atasan atau rekan kerja berperan besar dalam motivasi. Umpan balik yang positif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja mereka.

c. Unggul

Keinginan untuk menjadi yang terbaik atau unggul dalam pekerjaan adalah motivator yang kuat. Individu yang berambisi untuk unggul akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

3. Pengembangan diri, meliputi:

a. Peningkatan keterampilan

Salah satu motivator penting adalah kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Ketika seseorang

memiliki peluang untuk belajar dan berkembang, mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

b. Dorongan untuk maju

Individu yang memiliki dorongan untuk maju atau berkembang cenderung lebih termotivasi untuk mencari peluang baru, memperbaiki

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur Motivasi kerja secara individu menurut McClelland (1961) yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi yang meliputi : target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan individu untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan dengan menetapkan dan mencapai target kerja yang jelas dan menantang. Individu dengan kebutuhan ini mengutamakan kualitas kerja yang tinggi dan berusaha memberikan hasil terbaik. Mereka juga merasa termotivasi untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan cenderung menghindari kesalahan. Selain itu, mereka siap menghadapi risiko yang terkait dengan pekerjaan, namun dengan pertimbangan yang matang untuk mencapai hasil yang optimal.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan meliputi : komunikasi dan persahabatan. Kebutuhan memperluas pergaulan merujuk pada dorongan individu untuk membangun hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Ini meliputi komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan atasan untuk menciptakan kolaborasi yang baik. Selain itu, individu dengan kebutuhan ini cenderung

mencari persahabatan di lingkungan kerja, mengutamakan hubungan yang harmonis dan saling mendukung dalam tim, sehingga merasa lebih termotivasi dan puas dalam bekerja.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan berkaitan dengan dorongan individu untuk menjadi ahli dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mencakup keinginan untuk menjadi pemimpin, di mana individu ingin memimpin tim atau proyek. Mereka juga ingin menjadi duta perusahaan, mewakili dan mempromosikan nilai serta citra perusahaan di luar organisasi. Selain itu, mereka berusaha menjadi teladan bagi rekan-rekan kerja dengan menunjukkan integritas, etika kerja, dan pencapaian yang dapat menginspirasi orang lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Motivasi Kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
3. Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

4. Hubungan dengan rekan kerja, Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
5. Pemanfaatan waktu, Waktu yang digunakan wujud oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari McClelland. Hal ini dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa Motivasi Kerja yang meliputi 3 indikator yaitu, Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, dan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sihaloho & Siregar (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada

pegawai sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015:38). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017). Adapun pernyataan yang satu pengertian yaitu pandangan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan instansi tercapai sesuai misi dan visi instansi.

2.1.3.1 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan instansi, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang Kepala Dinas di suatu instansi pemerintahan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja di instansi. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji

dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014) “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, kantin baik dalam lingkungan instansi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mushola untuk pegawai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
4. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai saat mereka melaksanakan tugasnya. Suasana kerja yang baik akan mendukung motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan produktivitas pegawai di dalam organisasi. Nitisemito menekankan bahwa hubungan kerja yang harmonis akan mendorong terciptanya suasana kerja yang baik, saling membantu, dan adanya kerjasama yang efektif dalam menyelesaikan tugas.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan kerja pegawai. Nitisemito menegaskan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi

produktivitas, semangat kerja, serta efisiensi pelaksanaan tugas oleh pegawai.

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu, selain itu faktor lainnya ialah sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman, dan kebersihan udara di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan pegawai.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat

telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Nitisemito. Hal ini dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa Lingkungan Kerja yang meliputi 3 indikator yaitu, Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, dan Tersedianya fasilitas kerja.

2.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin besar merasa puas dengan pekerjaannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik misalnya pengakuan, pencapaian dan ekstrinsik misalnya gaji, lingkungan kerja (Herzberg, 2011). Kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting dan Siagian (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Evita Sandra (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintang”. Dengan hasil penelitian yaitu membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dilakukan oleh paais dan Pattiruhu (2020) dengan judul *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi tinjauan kritis bagi para akademisi yang meneliti bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sedangkan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* pada Amos. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya. Motivasi, kepemimpinan dan budaya perlu ditingkatkan untuk meningkatkan

kepuasan kerja. Penelitian ini dikatakan relevan dikarenakan memiliki variabel yang sama yaitu motivasi dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian ini relevan sebagai acuan.

Gitosudarno dalam Azhad, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Penelitian Bahtiar (2014), Faysica, dkk (2016), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan aman dapat meningkatkan hubungan sosial yang baik, lingkungan yang nyaman, kenyamanan karyawan, dan berdampak pada kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruangan. Jika pegawai merasa bahwa lingkungan tersebut memberikan kepuasan dan kebanggaan dalam bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendatangkan kesuksesan bagi

pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Jika kebutuhan pegawai dalam menunjang pekerjaan terpenuhi, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri dimana pegawai merasa diperhatikan oleh kantor.

Lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang mendukung, meningkatkan efisiensi, serta membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, yang semuanya berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Nitisemito, 2008). Pegawai juga menghendaki lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong pegawai untuk termotivasi dalam bekerja.

Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhuudara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerjadikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2013)

mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian ini, peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat mengenai kepuasan kerja pegawai. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang kajian pustaka pada penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putra & Sumaji. (2023)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Putra Ujung Jaya	Dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 94,1%.
2	Yanto et al. (2024)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen	Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi maupun kepuasan kerja. Secara keseluruhan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 46,1% terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini berpengaruh sebesar 53,9%.
3	Waskito & Sumarni. (2023)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mnc Sekuritas	Koefisien korelasi motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,779 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,606, yang berarti motivasi kerja memberikan kontribusi 60,6% terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu, koefisien korelasi lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,746, yang juga menunjukkan hubungan kuat,

			dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,556, yang berarti lingkungan kerja memberikan kontribusi 55,6% terhadap kepuasan kerja, sementara 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
4	Sandra.(2021)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) keduanya menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja pegawai, sebesar 82,7%, sementara 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5	Hakim. (2021)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Bri Syariah Tbk Kc Jakarta wahid Hasyim	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Nugroho et al. (2024)	Pengaruh servant leadership, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pada pegawai Sekretariat DPRD DIY	Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Martini et al. (2022)	Pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan	Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,943 mengindikasikan kepuasan kerja tetap pada angka tersebut jika variabel lain tidak berubah. Koefisien kemampuan

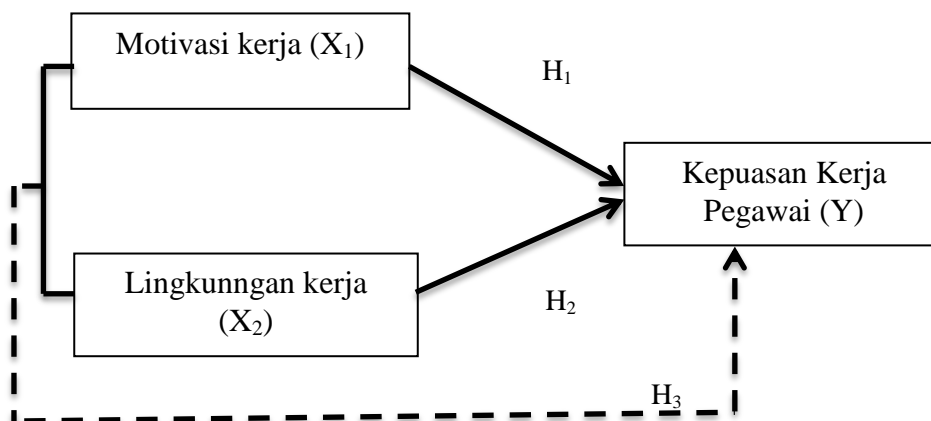
		Masyarakat Kabupaten Majene	individu 0,493, lingkungan kerja 0,239, dan motivasi kerja 0,172, masing-masing menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene, di mana setiap kenaikan 1 poin pada masing-masing variabel akan meningkatkan kepuasan kerja sesuai dengan nilai koefisiennya.
8	Anandita et al. (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMP Islam Mbah Bolong Jombang, dengan T hitung 3,504 > T tabel 2,312, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan karena T hitung 1,073 < T tabel 2,312. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai F hitung 9,813 dan signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.
9	Presilawati & Martunisu. (2024)	Pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan, dengan nilai F -hitung 308,167 > F tabel 2,723 dan koefisien signifikan sebesar 96%. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut.

10	Sari & Lestari (2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian energi Sumber Daya Mineral	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian SDM, dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
----	-----------------------	--	---

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil teoritis seperti yang telah diuraikan pada bagian pendahuluan. Berdasarkan landasan teori di atas maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat diuraikan bahwa, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai tersebut. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan :

H1,H2,H3 : Hipotesis Penelitian

X1,X2 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

—————→ : Arah Pengaruh secara parsial

-----▶ : Arah Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari variabel Pengaruh Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.

2.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2021) Definisi operasional dalam suatu penelitian adalah atribut atau sifat, nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian, yaitu variabel independen terdiri dari Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berikut indikator serta cara ukur berdasarkan variabelnya :

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi variable	Alat ukur	Indikator	Data
Kepuasan kerja pegawai(Y)	kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.	Kuesioner	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Robbins & Judge, 2015)	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai tujuan.	Kuesioner	1. Kebutuhan untuk berprestasi yang meliputi : target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan resiko 2. Kebutuhan memperluas pergaulan meliputi : komunikasi dan persahabatan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan	Ordinal

			(David Mc Clelland, 1961)	
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja ini tidak hanya terbatas pada faktor fisik, tetapi juga meliputi faktor sosial, psikologis, dan budaya yang ada di tempat kerja.	Kuesioner	1. Suasana tempat kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya Fasilitas (Nitisemito, 2015)	Ordinal

2.5 Hipotesis

Bedasarkan penjabaran di atas, adapun beberapa hipotesis Penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.

H_2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.

H_3 : Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.