

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI

Reghita Ayu Widhyani ¹, Murniyati ²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630
Email: reghitaayu123@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Submit: 14-10-2025	Revisi: 15-10-2025	Terima 16-10-2025	Terbit Online: 19-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 35 pegawai yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 39,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam menciptakan kebijakan peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.
Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee job satisfaction at the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia. The research used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The sample consisted of 35 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires with a Likert scale. The results indicate that, partially, the work environment variable has no significant effect on job satisfaction, while the work motivation variable has a positive and significant effect. Simultaneously, both independent variables significantly affect job satisfaction with a contribution of 39.1%, while the remaining 60.9% is influenced by other factors beyond this study. These findings reveal that work motivation is the dominant factor influencing employee satisfaction, while the work environment serves as a supporting factor. This research is expected to contribute to the development of human resource management knowledge and serve as a reference for government institutions in formulating motivation and workplace improvement policies.
Keywords: Work environment, work motivation, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Pentingnya terdapat suasana tempat kerja yang kondusif, mampu meningkatkan kepuasan dan kualitas pegawai, yang mendorong loyalitas dan efektivitas kerja.

Rasa kepuasan atau kenikmatan seseorang di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pandangan favorit tentang pekerjaan dan tempat kerja. Ketika para pegawai

merasa senang dengan pekerjaannya, hal itu akan mendorong mereka menjadi lebih produktif, meningkatkan kinerja, motivasi, dan keterlibatan yang lebih baik dalam organisasi. Suatu keadaan efektif yang positif, sehingga masing-masing individu merasa senang dalam pekerjaannya dapat disebut sebagai kepuasan kerja (Aulia et al., 2022)

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai elemen fisik dan non-fisik yang mengelilingi pekerja saat mereka bekerja dan dapat mempengaruhi seberapa

baik mereka melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja yang diinginkan pada dasarnya mendukung kinerja kerja, sementara lingkungan yang tidak didukung dapat mengurangi motivasi dan kenyamanan kerja (Setiawan & Nuridin, 2021)

Secara umum, indikator lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkup ini meliputi seluruh kondisi aktual dalam area kerja sehingga berpengaruh pada pegawai baik langsung maupun tidak langsung (Hoar et al., 2021).

Adapun aspek-aspeknya yaitu :

1. Penerangan / pencahayaan
2. Udara / suhu ruangan
3. Kebisingan
4. Ruang kerja
5. Kebersihan
6. Keamanan

b. Lingkungan kerja nonfisik

Berdasarkan Sedarmayanti (Sari et al., 2022), lingkungan kerja nonfisik menekankan aspek hubungan kerja yang membentuk keterkaitan sosial, termasuk interaksi dengan atasan dan bawahan.

Adapun indikator-indikator yang meliputi :

1. Tanggung jawab
2. Relasi (jalinan) dengan berbagai rekan kerja
3. Hubungan serta interaksi dengan atasan

Hasibuan (2022) membagikan pemikirannya mengenai “Motivasi kerja, seperti kekuatan atau pendorong yang membuat seseorang bertindak guna merealisasikan target yang telah ditetapkan sebelumnya” (Salmia, 2022).

Motivasi dalam diri seseorang merupakan energi yang menggerakkan terbentuknya perilaku untuk mencapai kepuasan pribadi melalui kegiatan tertentu, dengan arah positif terhadap tujuan yang diinginkan (Dg. Maklassa, 2021).

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sanaba et al., 2022) sebagai berikut:

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung jawab
- e. Keterlibatan
- f. Pengembangan
- g. Kesempatan

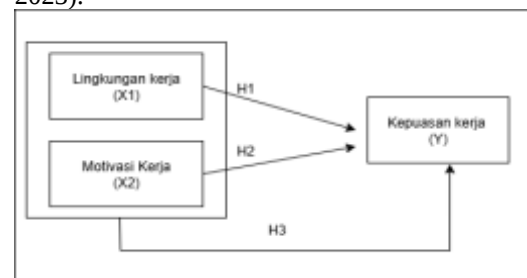
Tiap individu saat bekerja pasti berharap adanya rasa puas dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan melakukan pekerjaan bersifat subjektif, karena memiliki standar tingkat kepuasan yang berbeda. Apabila berbagai aspek pekerjaan dapat memenuhi harapan pegawai, maka tingkat rasa kepuasan akan semakin meningkat (Vionalita et al., 2025).

Kepuasan kerja tercapai ketika seorang pegawai menilai pekerjaannya sebagai hal yang membawa kenyamanan dan rasa senang dalam pelaksanaannya (Prawira, 2020).

Indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek. Menurut Agustine indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji/Penghargaan
- b. Karakteristik Pekerjaan
- c. Supervisi
- d. Promosi
- e. Hubungan dengan Rekan Kerja

Landasan konseptual yang terbentuk dari hasil penggabungan berbagai fakta, hasil pengamatan, serta kajian pustaka yang relevan dalam sebuah penelitian. Dengan kata lain, kerangka berpikir mencakup teori, prinsip, maupun konsep-konsep dasar yang menjadi pijakan utama dalam melaksanakan dan mengarahkan jalannya sebuah studi penelitian (Syahputri et al., 2023).



Sumber : (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ho1 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial RI.
2. Ha1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial RI.
3. Ho2 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial RI.
4. Ha2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial RI.
5. Ho3 = Diduga secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial RI.
6. Ha3 = Diduga secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial RI.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Sosial RI yang beralamat pada Jl Salemba raya, Jakarta Pusat pada bulan April – Juni 2025. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode statistik regresi linier berganda dan penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 35 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan pembahasan dibuat dengan maksud menjelaskan dan mendeskripsikan penelitian yang telah dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Kementerian Sosial RI. Dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner didapatkan responden sebanyak 35 orang.

3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Mengukur validitas data jika tidak valid, itu tidak dapat digunakan untuk penelitian. Karena terdapat 35 responden dalam penelitian ini, nilai tabel pada 5% ($df = N - 2 = 33$) adalah 0,333. Apabila nilai signifikansi (Sig. 0,333) dan perhitungan lebih tinggi dari tabel r ($r > 0,333$), item pernyataan dianggap sah dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	R hitung			R tabel	Keterangan
	X1	X2	X3		
1	0,515	0,571	0,644	0,333	Valid
2	0,663	0,729	0,682		
3	0,386	0,711	0,708		
4	0,584	0,606	0,673		
5	0,545	0,563	0,793		
6	0,511	0,578			
7	0,389	0,503			
8	0,49	0,568			
9	0,546	0,466			
10	0,339	0,381			

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas pernyataan setiap variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) nilai r hitung $>$ nilai r tabel yaitu sebesar 0,333 yang berarti setiap pernyataan dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	10	0,61	Reliabel
2	Motivasi Kerja	10	0,765	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	5	0,742	Reliabel

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Berlandaskan tabel di atas, seluruh pernyataan mengenai variabel penelitian dianggap bisa dipercaya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha melewati batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Maka, semua pernyataan ini bisa digunakan pada studi ini.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Kriteria untuk pengujian termasuk signifikansi asimtotik (Asymp.Sig.) $> 0,05$ mengindikasikan data didistribusikan secara teratur. Data tidak didistribusikan secara normal jika nilai signifikansi (Asymp.Sig.) $< 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters	Mean		0
	Std. Deviation		2,3248362
Most Extreme Differences	Absolute		0,143
	Positive		0,086
	Negative		-0,143
Test Statistic			0,143
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,069
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,066
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,06
		Upper Bound	0,072

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Nilai Asimp.Sig 0,069, sesuai dengan ketentuan. Jika distribusi data normal, Sig lebih besar dari 0,05. Maka bisa dinyatakan bahwa data didistribusikan secara teratur dan cocok untuk digunakan dalam pengujian lanjutan. Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,066 dengan Confidence Interval 99% antara 0,060 sampai 0,072. Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dijalankan guna menentukan adakah korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan adalah bahwa jika Toleransi $> 0,10$ serta VIF $< 10,00$, maka tidak ada multicollinearity. Jika toleransi $< 0,10$ atau VIF $> 10,00$ maka terjadi multicollinearity.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
X1	0,974	1,027
X2	0,974	1,027

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Nilai VIF untuk X1 dan X2 adalah 1,027 kurang dari 10,00., sedangkan nilai toleransi untuk X1 dan X2 adalah 0,974 di atas 0,10. Maka dari itu, ketidak hadiran multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Atau dengan ungkapan lain, variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) bersifat independen serta dapat digunakan dalam

analisis regresi linier berganda tanpa menghadapi masalah dengan multicollinearity.

3. Uji Heterokedastisitas

Kriteria untuk membuat keputusan adalah bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika nilai Sig > 0,05. Heteroskedastisitas hadir jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,947	3,482		1,995	0,055
X1	-0,071	0,071	-0,172	-0,994	0,328
X2	-0,065	0,068	-0,166	-0,96	0,344

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Dua variabel tersebut mempunyai nilai Sig > 0,05, seperti yang terlihat oleh data di atas, di mana variabel X1 (lingkungan kerja) menghasilkan nilai Sig 0,328 dan variabel X2 (kepuasan kerja) menghasilkan nilai Sig 0,344. Maka dari itu bisa dinyatakan tes ini tidak mengungkapkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Tujuan uji ini untuk mengidentifikasi efek variabel independen pada variabel dependen dan mengukur besarnya kontribusi dalam menjelaskan variabel dependen masing-masing. Karena penentuan nilai tTable dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 35 - 2 = 33$, nilai t-tabel didapat 1.692.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,425	5,404		0,08	0,94
X1	0,007	0,111	0,009	0,07	0,95
X2	0,47	0,105	0,624	4,47	0

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) didapat nilai signifikansi 0,949 > 0,05 serta nilai t hitung 0,065 < t tabel 1,692. Oleh karena itu, H01 diterima dan Ha1 ditolak. Berkesimpulan bahwa lingkungan (X1) tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y).
2. Untuk variabel Motivasi Kerja (X2) didapat nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,465 > t tabel 1,692. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Berkesimpulan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y).

2. Uji Simultan (uji f)

Tes ini bertujuan guna menentukan apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen pada saat yang sama. Keputusan pengujian didasarkan pada perbandingan nilai F serta F tabel yang dihitung pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F yang dihitung > tabel F, hipotesis nol (H0) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai efek signifikan pada variabel dependen.

Cara menentukan F tabel dengan rumus $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$, $df_2 = n-k = 35 - 2 = 33$ dan menghasilkan F tabel 3,28.

Tabel 7. Uji Simultan (uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	118,12	2	59,06	10,28	0
Residual	183,765	32	5,743		
Total	301,886	34			

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Karena nilai F yang dihitung 10,28 melebihi nilai tabel F 3,28 dan nilai signifikansi 0,000 (Sig.) < 0,05, maka disimpulkan bahwa kita menolak hipotesis nol (H0) dan mengadopsi hipotesis alternatif (Ha). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja (Y).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), terhadap Y (Kepuasan Kerja).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	B	5,404		0,079	0,938
X1	B	0,111	0,009	0,065	0,949
X2	B	0,105	0,624	4,465	0

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Berikut ini adalah rumus persamaan regresi yang digunakan pada studi ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,425 + 0,007X_1 + 0,470X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang bisa dijelaskan adalah:

1. Nilai α konstanta sebesar 0,425 menunjukkan bahwa pada saat variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) tidak mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja (Y) pegawai tetap berada pada nilai 0,425.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) 0,007 dengan arah positif mengindikasikan bahwa apabila Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) pegawai akan meningkat 0,007, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,470 dengan arah positif mengindikasikan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) pegawai akan meningkat sebesar 0,470, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

1.5 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,11	0,012	-0,018	3,006

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Koefisien parsial yang diperoleh dari tes keputusan menunjukkan nilai R square 0,012. Menunjukkan bahwasannya 1,2 persen dari volatilitas kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterangkan sebagai variabel lingkungan kerja (X1). Sebaliknya, 98,8% dari volatilitas kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini. Maka dari itu, Kementerian Sosial dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,625	0,391	0,373	2,36

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Koefisien parsial hasil uji determinasi mengindikasikan R square 0,391. Dengan demikian, 39,1% dari varians kepuasan kerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X2) dan 60,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak dilihat dalam penyelidikan ini. Maka, motivasi kerja memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai di Kemensos yang lebih berarti dibandingkan faktor lingkungan kerja.

2.5 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,626	0,391	0,353	2,396

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Hasil tes koefisien determinasi simultan menunjukkan nilai R square 0,391. Hasil ini mengindikasikan bahwasannya menggunakan variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bersama-sama dapat menjelaskan 39,1% variasi kepuasan kerja karyawan (Y). Sementara itu, faktor-faktor lain juga mencapai 60,9% termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, konservatif, dan pertimbangan pribadi individu yang tidak termasuk dalam studi ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Kementerian Sosial sangat

dipengaruhi oleh kondisi dan tingkat motivasi di lingkungan kerja

3.5 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari temuan analisis uji, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,949 > 0,05$ dan nilai t-hitung 0,065 lebih kecil dari tabel 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Kementerian Sosial tidak banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan hasil ini, tempat kerja berada di lingkungan kerja pada Kementerian Sosial sudah berada pada taraf yang cukup baik atau sesuai standar sehingga tidak lagi menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai cenderung lebih menekankan pada faktor-faktor lain di luar kondisi fisik lingkungan kerja, seperti penghargaan, kesempatan berkembang, kompensasi, dan kepemimpinan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasrul et al., 2024), dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) adalah nilai signifikansi 0,000, < dari ambang batas 0,05 serta nilai t-hitung 4,465 melebihi nilai t-table 2,030. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan Kementerian Sosial. Maka, bisa dinyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan secara bertahap berbanding lurus dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja. Maka, bisa dinyatakan bahwa strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Sosial sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta kebijakan promosi yang adil dan transparan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Roby Hadi Putra, 2023), dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Puskesmas di Kota Padang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis F-test menunjukkan bahwa nilai F 34,246 yang dihitung pada tingkat signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05) melebihi nilai F-table 3,21. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Meskipun lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan secara individual, kombinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja masih memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Dua variabel independen dapat menjelaskan 39,1% dari varians dalam kepuasan kerja, menurut

koefisien determinasi kuadrat R 0,391, dengan faktor tambahan yang tidak termasuk dalam analisis yang mempengaruhi 60,9%. Motivasi kerja sebagai faktor internal terbukti lebih dominan, namun keberadaan lingkungan kerja yang baik tetap berfungsi sebagai faktor pendukung agar motivasi pegawai dapat berkembang dengan optimal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2023), dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Puskesmas di Kota Padang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis tes parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t yang dihitung 0,065 lebih rendah dari nilai t tabel 1,692, dan nilai signifikan 0,949 melebihi ambang batas 0,05. Kondisi lingkungan kerja Kementerian Sosial RI relatif baik, namun faktor ini bukan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja (X2) memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja (Y). Hal ini dinyatakan melalui nilai t yang dihitung 4,465, melebihi nilai t tabel 1,692, dan lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Maka dari itu, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil analisis tes simultan (uji F) mengindikasikan bahwasannya variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai efek signifikan pada kepuasan kerja (Y). Ini membuktikan bahwa nilai F yang dihitung adalah 10,284., lebih tinggi dari nilai tabel F 3,28 dan lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05. Maka dari itu, meskipun variabel lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan sebagian, keberadaan lingkungan kerja yang baik masih berperan dalam mendukung dampak motivasi terhadap kepuasan kerja.

4.2 Saran

1. Instansi perlu meningkatkan program motivasi pegawai, misalnya dengan memberikan penghargaan atas kinerja, memperjelas jalur karier, serta menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan diri.
2. Pegawai diharapkan dapat lebih proaktif dalam meningkatkan motivasi internal, misalnya dengan mengembangkan kompetensi diri dan memiliki hubungan kerja yang ramah dengan bos dan rekan kerja.
3. Disarankan agar peneliti selanjutnya melihat berbagai faktor tambahan yang bisa berpengaruh

pada kepuasan kerja, seperti gaji, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta beban kerja, dan memperluas ukuran sampel untuk memastikan temuan studi yang lebih representatif.

REFERENSI

- Aulia, T., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *MEDIA Riset EKONOMI [MR.EKO]*, 2(2), 70–78. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>
- Dg. Maklassa, S. N. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.658>
- Rahmawati, Elviana, E., Rahmawati, Fitri, & Dedi, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 5(5), 63–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.37729/volatilitas.v5i5.3809>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Nasrul, J., Veri, J., & Pratiwi, N. (2024). NUANSA++VOLUME.+2,+NO.+1+MARET+2024+Hal+1 70-187. 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.777>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Roby Hadi Putra, F. R. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *MENARA Ilmu*, 02(02), 243–255. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4123>
- Salmia, F. S. A. K. Z. D. W. H. N. R. E. S. A. A. I. F. D. J. I. K. Z. H. S. Y. Z. M. J. I. W. G. S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>

- Sari, I. P., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. 460–473. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13442>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Vionalita, I., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi pada Karyawan PT . Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. 6(3), 1330–1342.