



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Enrekang

Rizky Aprilia¹, Nurman², Tenri Sayu Puspitaningsi Dipoatmodja³, Romansyah Sahabuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5} Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
reskiaprilia73@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang yang berjumlah 38 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis dengan statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor lingkungan kerja sebesar 3,2905, motivasi kerja sebesar 3,6542, dan kepuasan kerja sebesar 3,4174, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berada pada kategori lebih baik dibandingkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,90, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($B = 0,413$; $p < 0,05$), demikian pula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,606$; $p < 0,05$). Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,886. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai memerlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja serta penguatan motivasi kerja secara berkelanjutan sebagai dasar perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Dalam konteks organisasi publik, kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, dan kinerja tersebut tidak dapat dilepaskan dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [1]. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja positif, loyalitas terhadap organisasi, serta komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan institusi [2].

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat, keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, serta dinamika kebijakan dan sosial masyarakat menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional dan adaptif. Kondisi tersebut memerlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang berkelanjutan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal dan tetap merasakan kepuasan kerja [3]. Tanpa dukungan tersebut, pegawai berpotensi mengalami kejenuhan kerja, penurunan semangat, dan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam mendorong keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan antusiasme kerja, keterlibatan pegawai, serta kesediaan individu untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi [4]. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta

menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu munculnya sikap apatis, rendahnya kinerja, serta meningkatnya potensi konflik di lingkungan kerja [5].

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membantu pegawai merasa betah berada di tempat kerja dan mampu menjalankan tugas dengan lebih fokus [6]. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi tingkat kelelahan, stres kerja, serta meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai [7]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari sisi fasilitas maupun hubungan kerja, dapat menurunkan semangat dan kepuasan kerja pegawai [8].

Sejumlah penelitian dalam sepuluh tahun terakhir menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ratnasari menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan [9]. Temuan serupa dikemukakan oleh Ramadhani dan Indawati yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai [10]. Penelitian Andi Irfan et al. juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik [11].

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Supriyanto menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai [12]. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Simanungkalit yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja [13]. Penelitian Nawawi [14] serta Sanjaya [15] juga menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bersifat lemah dan tidak signifikan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi kesediaan pegawai untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan energi dalam melaksanakan tugasnya [16]. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dan merasakan kepuasan ketika mampu mencapai target atau tujuan kerja yang ditetapkan [17].

Penelitian Mustapa menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai [18]. Temuan ini diperkuat oleh Rahayu yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik [19]. Penelitian Sinring et al. juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan [20]. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Fausta dan Ekawati yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja [21]. Arisanti et al. juga menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja relatif lemah [22]. Perbedaan hasil penelitian ini kembali menunjukkan adanya celah empiris yang perlu diteliti lebih lanjut.

Kondisi empiris di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang memperlihatkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih relatif rendah, terutama pada aspek lingkungan kerja eksternal. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kurang nyaman dengan suasana kerja, fasilitas kerja yang belum memadai, hubungan dengan atasan yang belum optimal, serta sistem pengawasan dan promosi yang dinilai kurang adil. Di sisi lain, pegawai masih menunjukkan motivasi internal yang cukup tinggi, seperti tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan semangat untuk berprestasi. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara motivasi internal pegawai dan dukungan lingkungan kerja yang disediakan organisasi.

Penelitian Andi Wahyuni menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai [23]. Pegawai yang merasa puas akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Penelitian Haerana juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan [24]. Sementara itu, Prasiwi menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang kuat [25].

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya kesenjangan penelitian berupa perbedaan hasil empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji pegawai Dinas Sosial di tingkat kabupaten masih relatif terbatas. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang dengan mempertimbangkan kondisi empiris aktual organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan publik.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan eksplanatori (kausal) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat ditarik secara objektif dan bersifat generalisasi pada populasi yang diteliti [26]. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang, yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah dengan fungsi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan sosial. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas Sosial memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks, menuntut interaksi intensif dengan masyarakat, serta memerlukan dukungan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang memadai agar pegawai dapat menjalankan tugas secara optimal. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2025, dengan menyesuaikan waktu pengumpulan data agar tidak mengganggu aktivitas utama pegawai serta memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan representatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk meminimalkan kesalahan pengambilan sampel serta memberikan gambaran kondisi yang lebih utuh mengenai objek penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden, yang sekaligus merepresentasikan populasi penelitian.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja pegawai (Y). Lingkungan kerja dioperasionalkan melalui indikator yang mencerminkan kondisi kerja fisik dan nonfisik, antara lain suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas kerja. Motivasi kerja diukur melalui indikator tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan tingkat tantangan pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai diukur melalui indikator yang sejalan dengan konteks organisasi publik, meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Seluruh indikator variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif dan terstruktur [26].

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Selain kuesioner, pengumpulan data primer juga didukung dengan observasi langsung dan wawancara singkat untuk memperoleh pemahaman kontekstual mengenai kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi instansi, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Kombinasi penggunaan data primer dan sekunder bertujuan untuk meningkatkan kelengkapan dan akurasi data penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total variabel. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha

lebih besar dari 0,60 [27]. Pengujian instrumen ini penting dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar layak digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis deskriptif, yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum mengenai kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Tahap selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:

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

di mana Y adalah kepuasan kerja pegawai, X_1 adalah lingkungan kerja, X_2 adalah motivasi kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah kesalahan pengganggu.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis parametrik. Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen yang dapat memengaruhi kestabilan model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan dan tidak membentuk pola tertentu [27].

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik agar hasil pengujian bersifat objektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Penelitian dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang dengan jumlah responden 38 orang. Bagian hasil disajikan mengikuti urutan logis: profil responden → gambaran variabel → kualitas instrumen → kelayakan model → hasil pengujian hipotesis.

A. Karakteristik responden

Secara umum, komposisi responden relatif seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan proporsi laki-laki sedikit lebih tinggi dibanding perempuan. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menunjukkan dominasi pegawai dengan pengalaman kerja menengah. Dari sisi status kepegawaian, proporsi PNS merupakan kelompok terbesar, diikuti oleh honorer kontrak dan honorer tetap. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, yang menandakan bahwa pegawai memiliki kapasitas pendidikan yang memadai untuk menjalankan tuntutan pelayanan sosial. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 sebagai dasar interpretasi hasil berikutnya.

Tabel 1. Karakteristik responden (n = 38)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	20	52,6
	Perempuan	18	47,4
Masa kerja	1–10 tahun	21	55,3
	11–20 tahun	8	21,1
	21–30 tahun	9	23,7
Status pegawai	PNS	18	47,4

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan terakhir	Honor tetap	6	15,8
	Honor kontrak	14	36,8
	SMA	10	28,9
	Perguruan tinggi	27	71,1

B. Gambaran variabel penelitian

Untuk memberikan konteks awal sebelum pengujian model, dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap tiga variabel penelitian: lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Hasil ringkas menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja lebih tinggi dibanding lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki rata-rata paling rendah. Pola ini mengindikasikan bahwa dorongan internal pegawai relatif kuat, namun dukungan kondisi lingkungan kerja belum sekuat motivasi yang dimiliki pegawai, sehingga kepuasan kerja berada pada level menengah. Rangkuman statistik deskriptif ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
Lingkungan kerja (X1)	38	1,00	5,00	3,2905	1,0536
Motivasi kerja (X2)	38	1,00	5,00	3,6542	0,9762
Kepuasan kerja (Y)	38	1,00	5,00	3,4174	1,0487

Selanjutnya, untuk memperjelas interpretasi substantif, dilakukan agregasi skor kuesioner berbasis indikator. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori “cukup”, motivasi kerja pada kategori “baik”, dan kepuasan kerja pada kategori “cukup”. Temuan ini memperkuat indikasi bahwa pegawai relatif memiliki motivasi tinggi, tetapi kepuasan belum optimal karena masih terdapat faktor eksternal yang belum mendukung sepenuhnya. Ringkasan kategori hasil per variabel ditampilkan pada Tabel 3, sehingga uraian naratif tidak perlu mengulang seluruh angka per item.

C. Kualitas instrumen

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan instrumen pengukuran layak digunakan. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang sangat tinggi dan melampaui batas minimal, yang berarti instrumen konsisten dan dapat dipercaya. Ringkasan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,962	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,970	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,975	Reliabel

D. Kelayakan model

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal probability plot, sebaran titik mengikuti garis diagonal sehingga residual dapat dianggap berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance berada di atas batas minimum dan VIF berada di bawah batas maksimum, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan sebaran titik acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas. Ringkasan hasil multikolinearitas disajikan pada Tabel 5 sebagai bukti numerik utama yang diperlukan untuk artikel jurnal.

Tabel 5. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja (X1)	0,285	3,504
Motivasi kerja (X2)	0,285	3,504

E. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan koefisien regresi kedua variabel independen bernilai positif. Artinya, semakin baik persepsi lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -0,156 + 0,413X_1 + 0,606X_2$$

Koefisien motivasi kerja lebih besar dibanding lingkungan kerja, menunjukkan bahwa dalam konteks sampel ini, motivasi kerja merupakan prediktor yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibanding lingkungan kerja. Ringkasan koefisien model disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil regresi linier berganda (DV: Kepuasan kerja)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	-0,156	0,232	—	-0,673	0,505
Lingkungan kerja (X1)	0,413	0,106	0,415	3,881	0,000
Motivasi kerja (X2)	0,606	0,115	0,564	5,285	0,000

Secara parsial (uji t), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H1 diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H2 diterima. Dengan demikian, kedua faktor terbukti menjadi determinan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang, dengan pengaruh motivasi kerja yang lebih dominan berdasarkan nilai beta terstandarisasi.

Secara simultan (uji F), lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$). Nilai F yang tinggi menunjukkan model memiliki kemampuan prediktif yang kuat untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja.

3.2 Pembahasan

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup faktor fisik seperti pencahayaan, temperatur ruangan, fasilitas kerja, dan tata letak kantor, tetapi juga faktor nonfisik seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan dukungan dari pimpinan.

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang merasa aman, nyaman, dan didukung oleh lingkungan kerjanya akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang positif mendorong pegawai untuk lebih fokus, merasa dihargai, serta mampu berkontribusi lebih baik bagi organisasinya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara praktis, implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Pembenahan sarana dan prasarana, peningkatan hubungan

interpersonal, serta peningkatan kenyamanan ruang kerja dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, merasa lebih puas, serta lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika pegawai memiliki motivasi yang kuat baik motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kesempatan berkembang, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif maka mereka akan merasakan kepuasan yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan karier memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika pegawai merasa kebutuhan motivasional mereka terpenuhi, mereka akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya pimpinan dalam memberikan dorongan, penghargaan, serta peluang pengembangan bagi pegawai. Dengan meningkatkan motivasi kerja, instansi dapat meningkatkan kepuasan pegawai sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi keduanya secara bersamaan.

Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dan dukungan bagi pegawai, sementara motivasi kerja memberikan dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja lebih optimal. Ketika kedua faktor ini terpenuhi secara simultan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat secara signifikan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung berbagai teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor psikologis. Kombinasi lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi menjadi penentu utama terciptanya pegawai yang puas dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Secara praktis, temuan ini memberikan gambaran bahwa organisasi harus mengelola kedua aspek tersebut secara bersamaan. Peningkatan fasilitas kerja, penataan ruang kerja, penciptaan suasana harmonis, serta pemberian penghargaan dan motivasi harus dilakukan secara terpadu agar menghasilkan dampak yang optimal terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil analisis terhadap 38 responden, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, baik dari aspek kenyamanan fisik, hubungan kerja antarpegawai, maupun dukungan dan arahan pimpinan, berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal seperti tanggung jawab dan semangat berprestasi, serta dorongan eksternal seperti penghargaan, pengakuan kinerja, dan kesempatan pengembangan diri, memainkan peran penting dalam membentuk perasaan puas pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu menerima tuntutan kerja dan merasakan kepuasan dalam pencapaian hasil kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa upaya

peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja sekaligus penguatan motivasi kerja pegawai. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perhatian organisasi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta kebijakan yang mendorong motivasi pegawai secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau beban kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Referensi

1. Pawirosumarto. (2017). *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance*.
2. Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, work motivation, and work discipline on job satisfaction and teacher performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30–38.
3. Haerana. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Yuliantika, R. (2022). Kepuasan kerja sebagai determinan kinerja pegawai.
5. Robbins, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Sinar Abadi.
6. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
7. Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Mursalim, M. H., Samdin, & Adam, L. O. B. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Ratnasari. (2018). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Anugerah Semesta.
10. Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
11. Andi Irfan, Aminah, & Armelia, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
12. Supriyanto, H. (2024). Curriculum management of local content in fostering religious behavior. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 123–131.
13. Simanungkalit, R. F. (2022). Pengaruh perilaku kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
14. Nawawi, M. T. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1), 129–147.
15. Sanjaya, B. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1).
16. Wisnu, W. S. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Majalah Ekonomi*.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
18. Mustapa, Z. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
19. Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
20. Sinring, et al. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
21. Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 457–465.
22. Arisanti, P., Sari, R. R. N., & Candra, D. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekuivalensi*, 8(2), 340–349. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i2.838>
23. Andi Wahyuni. (2023). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.
24. Haerana. (2022). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai sektor publik.
25. Prasiwi. (2024). Lingkungan kerja, motivasi, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
26. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
27. Ghozali, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*, Iisn: 2442, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.,
