



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta

Nurulloh Djuliyanti, Suhardoyo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

nurullohdjuliyanti0724@gmail.com, suhardoyo.syo@bsi.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pada instansi tersebut, terdapat permasalahan berupa variasi tingkat kepuasan kerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memadai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert kepada 95 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung sebesar 4,404 dan signifikansi 0,000, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung sebesar 4,913 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan F hitung sebesar 84,578 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,8% menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan 35,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kepuasan pegawai.

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

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation and work environment on employee job satisfaction at the Regional Head Bureau of the Regional Secretariat of DKI Jakarta Province, both partially and simultaneously. Employee job satisfaction is an indicator of organizational success in managing human resources and supporting the achievement of organizational goals. At this institution, variations in employee job satisfaction levels were identified, presumably influenced by work motivation and work environment conditions that have not been fully adequate. A quantitative method with a causal associative design was employed. Data were collected through a Likert scale questionnaire distributed to 95 employees using a saturated sampling technique, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with IBM SPSS Statistics version 22. The results indicate that partially, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-value of 4.404 and a significance value of 0.000, while the work environment also has a positive and significant effect with a t-value of 4.913 and a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect with an F-value of 84.578 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 64.8% indicates the contribution of both variables to employee job satisfaction, while the remaining 35.2% is influenced by other factors outside this study. The findings are expected to serve as evaluation material for the institution in improving work motivation and creating a more supportive work environment to enhance employee job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam pelaksanaan berbagai fungsi dan aktivitas organisasi, baik pada sektor publik maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang menjalankan berbagai fungsi dan kegiatan dalam organisasi (Trisnawati & Lahat, 2025). Keberhasilan organisasi juga tidak dapat dipisahkan dari kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki (Lubis, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi pegawai sebagai pelaksana utama berbagai aktivitas organisasi,

terutama pada lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik.

Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting karena memberikan manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat (Sari et al., 2024). Kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan seseorang setelah membandingkan hasil kerja dengan harapan yang dimiliki (Gorang et al., 2022). Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan yang dijalankan (Imam & Rismawati, 2022). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan bagaimana pegawai merasakan dan menilai pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi penting untuk dikaji pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Instansi tersebut memiliki peran dalam mendukung tugas kepala daerah, khususnya dalam bidang administrasi dan koordinasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti, mayoritas pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya pengakuan dari atasan, serta kontribusi terhadap kinerja organisasi. Namun, terdapat perbedaan persepsi dan kondisi yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai yang perlu diuji lebih lanjut secara empiris.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut S. Rahayu dan Dahlia mendefinisikan, motivasi kerja merupakan strategi yang dirancang untuk membangkitkan antusiasme individu terhadap pekerjaannya dengan tetap memperhatikan nilai-nilai pribadi dalam mencapai tujuan organisasi (Anwar et al., 2026). pentingnya motivasi bagi pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal perlu mendapatkan perhatian dari organisasi karena manfaatnya dapat dirasakan melalui peningkatan kepuasan kerja (Sari et al., 2024).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, tingkat motivasi kerja pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta menunjukkan kondisi yang bervariasi. Sebagian pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi karena didorong oleh rasa tanggung jawab, komitmen terhadap peran sebagai pegawai negeri, serta keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, dalam kondisi tertentu motivasi kerja dapat mengalami perubahan akibat faktor pribadi yang dihadapi pegawai. Perbedaan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat dorongan kerja setiap pegawai tidak selalu sama, sehingga perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mengkaji kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai ketika bekerja, baik aspek fisik maupun nonfisik, yang berpotensi memengaruhi individu dan pekerjaannya (Khairani et al., 2023). Menurut Sutrisno mendefinisikan lingkungan kerja meliputi fasilitas dan infrastruktur yang tersedia bagi pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk lokasi kerja, fasilitas pendukung, peralatan, kebersihan, pencahayaan, suasana kerja, dan interaksi antar individu (Caracioli et al., 2023). Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Mitha et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi awal, lingkungan kerja pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta secara umum dinilai cukup baik, terutama dalam hal hubungan antarpegawai dan komunikasi di tempat kerja. Namun, masih terdapat beberapa kendala fisik, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, peralatan yang telah digunakan dalam waktu cukup lama, serta masalah teknis pada komputer dan jaringan internet. Meskipun kondisi tersebut tidak secara langsung menghambat pekerjaan, kondisi tersebut dapat mengurangi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas dan berpotensi memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. (Damayanti et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Berbeda dengan hasil tersebut, (Lubis, 2022) dan (Nasution et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, (Heni et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dapat menghasilkan temuan yang tidak selalu sama pada setiap organisasi dan objek penelitian. Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta, terdapat perbedaan persepsi pegawai terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu diuji lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif.

Berdasarkan fenomena empiris dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada objek dan konteks penelitian, yaitu pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta, yang memiliki karakteristik tugas dalam mendukung administrasi dan koordinasi kepala daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada instansi tersebut yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 95 pegawai.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh responden. Instrumen penelitian mengukur tiga variabel, yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator yang berkaitan dengan gaji, hubungan kerja, peluang untuk maju, pengakuan dan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, serta tanggung jawab. Lingkungan kerja diukur berdasarkan kondisi fisik dan nonfisik, meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja pegawai diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, upah, pengawasan, dan rekan kerja.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Data yang diperoleh dari kuesioner selanjutnya diuji melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data juga diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 95 pegawai sebagai sampel jenuh. Seluruh data

diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, lama masa kerja, dan bagian unit kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	50	52,6%
Perempuan	45	47,4%
Total	95	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden terdapat 50 pegawai laki-laki (52,6%) dan 45 pegawai perempuan (47,4%), sehingga mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan komposisi yang relatif seimbang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 25 Tahun	22	23,2%
25-35 Tahun	33	34,7 %
36-45 Tahun	21	22,1%
46-50 Tahun	16	16,8%
> 51 Tahun	3	3,2%
Total	95	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berada pada usia 25–35 tahun sebanyak 33 orang pegawai (34,7%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
Diploma	11	11,6%
S1	55	57,9%
S2	11	11,6%
SMA/SMK	18	18,9%
Total	95	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 55 orang pegawai (57,9%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	22	23,2%
1 – 5 Tahun	39	41,1%
6 – 10 Tahun	24	25,3%
>10 Tahun	10	10,5%
Total	95	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 39 orang pegawai (41,1%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Bagian Unit Kerja	Frekuensi	Presentase
Bagian Administrasi Kepala Daerah	28	29,5%
Bagian Protokol	20	21,1%
Bagian Persidangan	17	17,9%
Bagian Naskah Dinas	30	31,6%
Total	95	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, responden berasal dari beberapa bagian unit kerja, dengan mayoritas berasal dari Bagian Naskah Dinas sebanyak 30 orang (31,6%) dari total 95 responden.

3.1.2. Deskripsi Frekuensi Penelitian

Analisis deskriptif frekuensi dilakukan untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator variabel Motivasi Kerja (12 item), Lingkungan Kerja (16 item), dan Kepuasan Kerja (10 item). Evaluasi skala mengacu pada interpretasi predikat persepsi: 1,00–1,79 (Sangat Tidak Setuju), 1,80–2,59 (Tidak Setuju), 2,60–3,39 (Netral), 3,40–4,19 (Setuju), dan 4,20–5,00 (Sangat Setuju) (Yang & Sihotang, 2022).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_i)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata	Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Saya puas dengan besaran gaji yang diberikan	1	1,0	3	3,0	15	15,0	49	49,0	27	27,0	4,30	430
2.	Pemberian gaji dapat memotivasi saya untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	0	0	0	0	6	6,0	38	38,0	51	51,0	4,47	447
3.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan saya	0	0	1	1,0	11	11,0	41	41,0	42	42,0	4,31	431
4.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan saling mendukung satu sama lain	0	0	0	0	9	9,0	39	39,0	47	47,0	4,40	440
5.	Instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja	0	0	0	0	11	11,0	53	53,0	31	31,0	4,21	421
6.	Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan karier atau jabatan di instansi ini	1	1,0	2	2,0	13	13,0	48	48,0	31	31,0	4,12	412
7.	Instansi ini secara konsisten memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik	1	1,0	4	4,0	14	14,0	42	42,0	34	34,0	4,09	409
8.	Saya merasa senang ketika pengabdian dan hasil kerja saya di instansi ini mendapat pengakuan dari atasan dan masyarakat	0	0	1	1,0	5	5,0	40	40,0	49	49,0	4,44	444
9.	Saya merasa puas ketika mendapatkan kesempatan untuk menggunakan keterampilan (Skill) saya dalam bekerja	0	0	1	1,0	7	7,0	35	35,0	52	52,0	4,45	445
10.	Pekerjaan yang saya jalani mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik	1	1,0	1	1,0	7	7,0	36	36,0	50	50,0	4,40	440
11.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	0	0	0	0	6	6,0	38	38,0	51	51,0	4,47	447
12.	Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan saya dengan penuh tanggung jawab	0	0	0	0	3	3,0	34	34,0	58	58,0	4,58	458

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, rata-rata skor Motivasi Kerja (X_1) sebesar 4,33 yang berada pada kategori “Sangat Setuju”. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat baik, yang tercermin dari semangat dan dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata	Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Pencahayaannya di ruang kerja saya baik dari cahaya matahari maupun lampu, sesuai dan memadai	1	1,0	4	4,0	11	11,0	40	40,0	39	39,0	4,18	418
2.	Saya merasa bahwa tingkat pencayaan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap kenyamanan saya dalam menjalankan pekerjaan	1	1,0	0	0	5	5,0	45	45,0	44	44,0	4,38	438
3.	Sirkulasi udara di ruang kerja saya memadai	2	2,0	6	6,0	8	8,0	44	44,0	35	35,0	4,09	409
4.	Kualitas suhu udara di ruang kerja saya memberikan kenyamanan saat bekerja	0	0	2	2,0	10	10,0	40	40,0	43	43,0	4,31	431
5.	Tempat kerja ini terletak di lingkungan yang tenang dan nyaman	0	0	4	4,0	9	9,0	48	48,0	34	34,0	4,18	418
6.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4	4,0	7	7,0	11	11,0	41	41,0	32	32,0	3,95	395
7.	Pengaturan warna pada ruang kerja menciptakan kenyamanan dalam bekerja.	0	0	4	4,0	6	6,0	42	42,0	43	43,0	4,31	431
8.	Tata warna ruangan kerja mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	0	0	6	6,0	9	9,0	42	42,0	38	38,0	4,18	418
9.	Suasana dan lingkungan kerja di instansi saya tergolong nyaman.	1	1,0	4	4,0	9	9,0	45	45,0	36	36,0	4,17	417
10.	Ruang yang disediakan oleh instansi cukup luas untuk mendukung kegiatan kerja.	2	2,0	7	7,0	7	7,0	46	46,0	33	33,0	4,06	406
11.	Kehadiran petugas keamanan (Pamdal) menjamin keamanan di tempat kerja.	0	0	3	3,0	8	8,0	40	40,0	44	44,0	4,32	432
12.	Standar keamanan kerja di instansi tempat kerja saya sudah cukup memadai.	0	0	3	3,0	10	10,0	42	42,0	40	40,0	4,25	425
13.	Interaksi antara pimpinan dan pegawai di instansi berjalan lancar.	0	0	1	1,0	10	10,0	43	43,0	41	41,0	4,31	431
14.	Pimpinan membantu pegawai saat menghadapi kesulitan dalam bekerja.	3	3,0	4	4,0	8	8,0	44	44,0	36	36,0	4,12	412
15.	Hubungan antar pegawai di instansi ini harmonis, dengan saling mendukung dalam bekerja.	0	0	3	3,0	6	6,0	50	50,0	36	36,0	4,25	425
16.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja.	0	0	0	0	8	8,0	39	39,0	48	48,0	4,42	442

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, rata-rata skor Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 4,21 yang berada pada kategori “Sangat Setuju”. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, dinilai sangat baik oleh pegawai serta memberikan rasa aman dan nyaman dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata	Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Saya merasa puas karena telah mendapatkan pekerjaan yang menantang.	1	1,0	5	5,0	13	13,0	43	43,0	33	33,0	4,07	407
2.	Pekerjaan ini sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya kuasai.	0	0	0	0	10	10,0	49	49,0	36	36,0	4,27	427
3.	Pekerjaan yang saya dapatkan mencakup berbagai macam tugas.	0	0	2	2,0	11	11,0	46	46,0	36	36,0	4,22	422
4.	Upah/gaji pokok yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	1	1,0	5	5,0	11	11,0	46	46,0	32	32,0	4,08	408

5.	Upah/gaji pokok saya sesuai dengan keterampilan dan usaha saya.	0	0	5	5,0	11	11,0	44	44,0	35	35,0	4,15	415
6.	Pegawai memperoleh fasilitas jaminan kesehatan atau biaya pengobatan dari instansi tempat mereka bekerja.	0	0	2	2,0	5	5,0	48	48,0	40	40,0	4,33	433
7.	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawai untuk setiap pekerjaan.	0	0	1	1,0	9	9,0	48	48,0	37	37,0	4,27	427
8.	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan berjalan lancar saat menyelesaikan masalah pekerjaan.	0	0	2	2,0	8	8,0	43	43,0	42	42,0	4,32	432
9.	Saya merasa puas apabila rekan kerja saling mendukung dan membantu dalam bekerja	0	0	0	0	5	5,0	42	42,0	48	48,0	4,45	445
10.	Saya merasa nyaman saat bekerja bersama rekan kerja di lingkungan kerja saya.	0	0	0	0	9	9,0	43	43,0	43	43,0	4,36	436

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, rata-rata skor Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 4,25 yang berada pada kategori “Sangat Setuju”. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat baik, tercermin dari kepuasan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Tabel distribusi frekuensi digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai total, rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Deskriptif Frekuensi Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	95	36	60	51.98	4.629
Lingkungan Kerja	95	43	80	67.46	7.885
Kepuasan Kerja	95	29	50	42.53	4.383
Valid N (listwise)	95				

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki skor minimum 36, skor maksimum 60, nilai rata-rata sebesar 51,98, dan standar deviasi 4,629. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki skor minimum 43, skor maksimum 80, nilai rata-rata sebesar 67,46, serta standar deviasi 7,885. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki skor minimum 29, skor maksimum 50, nilai rata-rata sebesar 42,53, dan standar deviasi 4,383. Hasil tersebut memberikan gambaran mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel yang diteliti.

3.1.3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 95 responden menggunakan SPSS versi 22 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation (r hitung)* dengan *r tabel*. Berdasarkan $df = n - 2$ ($95 - 2 = 93$) pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,202. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,485 – 0,615	0,202	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,418 – 0,715	0,202	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,522 – 0,691	0,202	Valid

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 10, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,202. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

3.1.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Pengujian dilakukan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) dengan bantuan SPSS versi 22.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

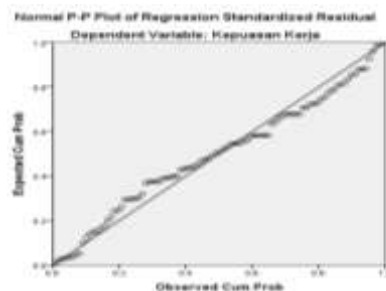
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,788	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,881	>0,60	
Kepuasan Kerja (Y)	0,799	>0,60	

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3.1.5. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik P-Plot



Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik data pada grafik Normal P-Plot mengikuti garis diagonal. Untuk memperkuat hasil pengujian, normalitas data juga diuji menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		Mean
		Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute	3,29 / 19844
	Positive	0,4
	Negative	-0,4
Test Statistic		0,194
Asymp. Sig. (2-tailed)		194%

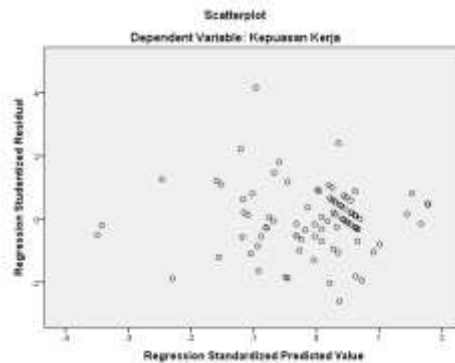
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 12, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,194 > 0,05, sehingga residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

3.1.6. Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*



Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Untuk mendukung hasil tersebut, pengujian juga dilakukan menggunakan uji *Glejser* yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.575	2.098			3.182	.002		
	Motivasi Kerja	-.037	.058	-.198		-1.314	.182	.451	2.218
	Lingkungan Kerja	-.310	.034	-.848		-2.923	.002	.451	2.218

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.16, nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,192 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,770, keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.1.7. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen (Muttaqin & Kusumawati, 2024). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.502	3.066			1.195	.278		
	Motivasi Kerja	.361	.067	.413		4.473	.000	.451	2.216
	Lingkungan Kerja	.248	.051	.446		4.853	.000	.451	2.216

a. Dependent Variable: Kapuasan Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.17, nilai Tolerance sebesar 0,451 (> 0,10) dan VIF sebesar 2,216 (< 10,00), sehingga model regresi tidak mengalami multikolinieritas.

3.1.8. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from Linearity*, di mana hubungan antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Variabel (X1) Terhadap Variabel (Y)

ANOVA Table					
	Between Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Keputusan Kerja * Motivasi Kerja	Linearly	1029.188	1	1029.188	1.893
	Deviation from Linearity	365.982	1	365.982	34.981
	Total	1395.170	2	697.585	1.893
Within Groups		176.588	98	1.791	
Total		1571.758	100		

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 14, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,198 > 0,05$, sehingga Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki hubungan linear.

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

ANOVA Table					
	Between Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Keputusan Kerja * Lingkungan Kerja	Linearly	1377.728	1	1377.728	4.338
	Deviation from Linearity	242.267	1	242.267	1.245
	Total	1620.000	2	810.000	1.245
Within Groups		627.988	98	6.408	
Total		2247.988	100		

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 15, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,233 > 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki hubungan linear. Secara keseluruhan, Motivasi Kerja (0,198) dan Lingkungan Kerja (0,233) juga menunjukkan hubungan linear terhadap Kepuasan Kerja.

3.1.9. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 95 - 2 - 1 = 92$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986.

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.433	3.059		.079
	Motivasi Kerja	.386	.088	.407	.000
	Lingkungan Kerja	.253	.051	.454	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 16, Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung $4,404 > t$ tabel 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung $4,913 > t$ tabel 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3.1.10. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel sebesar 3,10. Berdasarkan hasil pengujian, nilai F hitung sebesar $84,578 > F$ tabel 3,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Tabel 17. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1169.577	2	584.788	84.578
	Residual	636.107	92	6.914	
	Total	1805.684	94		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 17, nilai F hitung sebesar $84,578 > F$ tabel 3,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3.1.11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungannya menggunakan rumus $Kd = \beta \times \text{Zero-Order} \times 100\%$.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-5.858	3.417		1.712	.098			
Motivasi Kerja	.708	.865	.746	10.776	.000	.746	.746	.746

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 18, Motivasi Kerja (X1) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 55,5%, yang menunjukkan besarnya kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	14.138	3.557		3.978	.000			
Lingkungan Kerja	.421	.638	.757	11.181	.000	.757	.757	.757

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 19, Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 57,3%, yang menunjukkan besarnya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.640	2.629

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 20, nilai R Square sebesar 0,648 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berkontribusi sebesar 64,8% terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3.1.11. Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 22, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.502	3.066		.795
	Motivasi Kerja	.391	.087	.413	.000
	Lingkungan Kerja	.248	.051	.468	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Berdasarkan Tabel 21, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,502 + 0,391X_1 + 0,248X_2$. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh searah terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, peningkatan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,404 yang lebih besar dari t tabel 1,986 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,391 juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasution et al., 2022), (Adinata & Turangan, 2023), serta (Damayanti et al., 2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti dan didukung oleh hasil penelitian.

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,913 yang lebih besar dari t tabel 1,986 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasution et al., 2022), (Lubis, 2022), serta (Adinata & Turangan, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti dan didukung oleh hasil penelitian.

3.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 84,578 yang lebih besar dari F tabel 3,10 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasution et al., 2022), (Lubis, 2022), serta (Adinata & Turangan, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti dan didukung oleh hasil penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Kepala Daerah Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,404 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Selain itu, Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,913 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 84,578 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,648 atau 64,8%, yang berarti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Reference

1. Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja t Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
2. Anwar, amirulloh fahmi, Yulia, L., Faisal, A., Sumarjo, W., & Kurniasih, D. (2026). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Indonesia Jurnal Ekonomika*, 19(1), 181–195. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v19i1>
3. Caracioli, A. F. S., Obon, W., & Salvia, O. Y. Da. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Waipare Fransiskus Ayang Sertus Caracioli Universitas Nusa Nipa. *Jurnal Program Studi Manajemen*, 10(3), 149–159.
4. Damayanti, V. A., Pramularso, E. Y., & Hardani. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Zirang Utama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(April), 174–181. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.316>
5. Gorang, fanisius alvanoso, Hermayanti, Peny, luisa lounggina theresia, & Awang, yamres mesak. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(November), 673–686. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
6. Heni, H., Arifin, M. T., & Djonu, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. *Jurnal Nasional Holistic Sciense*, 2(1), 18–28. <https://doi.org/10.30596/jcositte.v1i1.xxxx>
7. Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11, 16.
8. Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, restu indiri, Jumawan, J., Deva, R., & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(4), 161–173.
9. Lubis, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pelinting Di KSU PERDULA Ngoro Jombang). *Journal of Business and Innovation Management Volume*, 4(1), 271–282.
10. Mitha, H., Tawe, A., Dipotmodjo, T. S. ., Musa, I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru 1Harta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 403–410.
11. Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikat Teknisi Akuntansi. *Jurnal PETA*, 9(1), 1–27.
12. Nasution, A. M., Rahmani, N. ahmadi B., & Hasibuan, R. R. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 1112–1128.
13. Sari, R. A. D., Haryati, R., & Yulistia. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kerja Biro SDM Di Lingkungan Polda Sumbang. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*, 1(2), 60–73.
14. Trisnawati, V., & Lahat, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, x(c), 1–8.
15. Yang, M. Z., & Sihotang, J. I. (2022). Analisis Kepuasan Pengguna Terhadap User Interface Aplikasi E-Commerce Shopee Menggunakan Metode EUCS di Jakarta Barat. *Informatics And Digital Expert (INDEX)*, 2, 53–60.