

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSDATIN KEMENTERIAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL

**Nurlaela Eva Puji Lestari¹,
Ratih Permata Sari²**

Universitas Bina Sarana Informatika
nurlaela.nep@bsi.ac.id¹, rpermatasari721@gmail.com^{2*}

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence the work environment and work motivation have on employee job satisfaction, which includes the independent variables that the environment and work motivation have an influence on the dependent variable. The population in this study was all employees, totaling 67 employees. Data processing was carried out in this research using SPSS version 26. Data sampling obtained through questionnaires was tested for quantity, namely validity, reliability and hypothesis testing using multiple linear regression, T test and F test, determination (R²). The results of multiple linear regression show that job satisfaction is influenced by the work environment by 2.744, work motivation by 0.513. This shows that the work environment with a t value of 7.314 > t table 1.997 and a significant value of 0.00 < 0.05 partially has a significant effect on job satisfaction, work motivation a t value of 8.236 < t table 1.997 and a significant value of 0.00 < 0.05 partially has a significant effect on employee job satisfaction. The results of the coefficient of determination (R²) use an r square value of 0.859. This is proven by the work environment and work motivation showing fcount 176.092 > ftable 3.140. With a significant value of 0.00 < 0.05, it simultaneously has a significant effect on employee job satisfaction at the Ministry of Energy and Mineral Resources' Data and Data Center.

Keywords: *Work Environment, Work Motivativation, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusdatin yang meliputi variabel bebas (independen) lingkungan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variaabel terikat (dependen). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 67 orang pegawai. Pengolahan data yang dilakukan penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Sampling data yang diperoleh melalui kuesioner diuji kuantitas yaitu validitas, reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F, determinasi (R²). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan tingkat signifikansinya 0,00 < 0.05. Serta dengan hasil secara simultan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian ESDM, dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0.05. Dengan asumsi jika lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

Kata-kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang berada dibawah naungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang

* Corresponding email: rpermatasari721@gmail.com

sebelumnya bernama Departemen Pertambangan dan Energi berubah menjadi Departemen Energi Sumber Daya Mineral. Namun sesuai Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 nama Departemen diubah menjadi Kementerian. Menurut Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bab XIII Pusat Data Teknologi Informasi Energi Dan Sumber Daya Mineral Bagian Kesatu Kedudukan, Tugas dan Fungsi Pasal 269, (1) Pusat Data dan Teknologi Informasi Energi Sumber Daya Mineral berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal, (2) Pusat Data dan Teknologi Informasi Energi dan Sumber Daya Mineral dipimpin oleh Kepala Pusat, Pasal 270 menyebutkan Pusat Data dan Teknologi Informasi Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan data, kajian strategis, dan teknologi informasi energi dan sumber daya mineral.

Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan senang hati saat berada di tempat kerja. Pegawai akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi rasa lelah pegawai setelah bekerja dan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai seperti (tata ruangan kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik maupun penerangan ruangan yang cukup). Adapun lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, hubungan antar karyawan dan kesejahteraan karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Syarifa et al., 2023).

Selanjutnya, motivasi juga menjadi salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge “Motivasi adalah kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja berfungsi untuk mendorong pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dorongan terbentuknya motivasi tersebut dapat berasal dari atasan atau rekan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki oleh pegawai rendah, maka akan mengakibatkan rasa ketidakpuasan kerja pada pegawai (Puri S & Wisnu W, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sutrisno “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka” (Syarifa et al., 2023)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian – penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (Pane et al., 2022). Namun, hasil yang berbeda ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik (Almeyda & Gulo, 2022)

Dalam beberapa penelitian yang dilakukan, ditemukan temuan yang berbeda terkait pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian di Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal (Nurmalaya & Endratno, 2022) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, ada penelitian lain oleh (Fausta & Ekawati, 2023) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya (Nurjaya, 2021). Menurut Sedarmayanti dalam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok (Mursalim et al., 2023). Menurut Sutrisno “lingkungan kerja meliputi ruangan kerja umum dan infrastruktur yang ada disamping pegawai itu sedang mempengaruhi pelaksanaan

Menurut Sedarmayanti dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) terdapat dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, indikator yang terdapat masing – masing dimensi sebagai berikut : (1)Lingkungan Kerja Fisik, indikatornya yaitu : (a) Pencahayaannya, (b) Sirkulasi Udara, (c) Kebisingan, (d) Penggunaan warna, (e) Fasilitas, (d) Keamanan, (2) Lingkungan Kerja Non Fisik, indikatornya yaitu : (a) Hubungan kerja, (b) Suasana kerja

Motivasi Kerja

Motif dari kata latin “Movere” menunjukkan alasan, penyebab atau alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah proses yang bekerja paling baik dengan intensitas, arah, dan durasi untuk menggerakkan orang menuju pencapaian tujuan mereka. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Jumani & Rianto, 2023). Menurut George R. Terry

mengemukakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (Sedarmayanti, 2013).

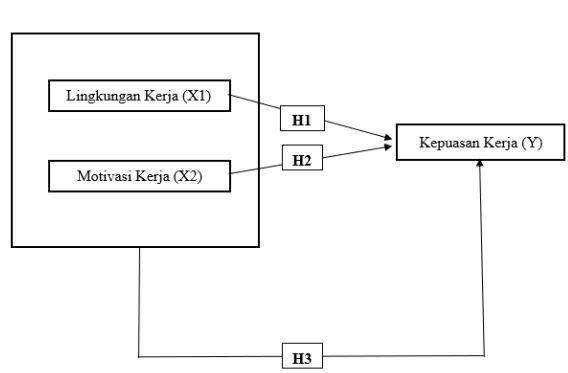
Menurut Uno dalam (Daulay & Soemitra, 2023) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, antara lain : (1) Dimensi Motivasi Internal, memiliki beberapa indikator yaitu : (a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, (b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (c) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (d) Semangat kerja, (2) Dimensi Motivasi Eksternal, memiliki beberapa indikator yaitu : (1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, (2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, (4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima (Prowironegoro & Utari, 2016). Menurut As'ad menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan kerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Prowironegoro & Utari, 2016) Menurut Kinicki dan Kreitner mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Tannady, 2017)

Menurut Luthans dalam (Ardianto & Sulistyono, 2022) seseorang merasa puas atau tidak dalam bekerja sebenarnya dapat diukur dengan indikator melalui dimensi : (1) Faktor Intrinsik, yang memiliki indikator sebagai berikut : (a) Kepuasan terhadap gaji yang diperoleh, (b) Kepuasan terhadap kondisi kerja, (c) Kepuasan terhadap interaksi antar pegawai, (2) Faktor Ektrinsik, yang memiliki indikator sebagai berikut : (a) Kepuasan terhadap tanggung jawab, (b) Kepuasan terhadap prestasi, (c) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (d) Kepuasan terhadap kemungkinan untuk berkembang.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah sendiri, 2023

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H₀: Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral

H₁: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral

H₀: Tidak ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral

H₂: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral

H₀: Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai kerja karyawan pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral

H₃: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif statistik. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu (Echdar, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral dengan waktu pelaksanaan dimulai dengan pada bulan Oktober – Desember. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral yaitu sebanyak 67 orang atau pegawai.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling yaitu simple random sampling. Dimana sampel didapat dengan diambil secara random atau secara acak tanpa memperhatikan latar pendidikan, usia, jenis kelamin, ataupun masa kerja yang ada didalam populasi.

Teknik pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang akan dibagikan kepada sampel yang sudah ditentukan. Dalam teknik peneliti memberikan pernyataan – pernyataan yang kemudian dijawab oleh sampel yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari dua variabel independent atau variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂), satu variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien

determinasi, uji t dan uji F dimana proses pengolahan data menggunakan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 26.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang berarti keabsahan atau kebenaran dari sebuah data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian. Uji validitas merupakan sebuah bentuk pengukuran untuk mengukur tingkat keabsahan dari sebuah kumpulan. Menurut Ghazali dalam (Akbar & Subariyanti, 2023) uji validitas digunakan untuk valid atau tidaknya suatu item kuesioner, suatu pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, pengukuran suatu data pada uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai $r \text{ hitung}$ dan $r \text{ tabel}$ serta nilai $\text{Sig } \alpha$ sebesar 0,05 atau 0,5%.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,636	0,240	Valid
	X1.2	0,737	0,240	Valid
	X1.3	0,768	0,240	Valid
	X1.4	0,630	0,240	Valid
	X1.5	0,566	0,240	Valid
	X1.6	0,487	0,240	Valid
	X1.7	0,797	0,240	Valid
	X1.8	0,714	0,240	Valid
	X1.9	0,789	0,240	Valid
	X1.10	0,826	0,240	Valid
	X1.11	0,664	0,240	Valid
	X1.12	0,748	0,240	Valid
	X1.13	0,669	0,240	Valid
	X1.14	0,524	0,240	Valid
	X1.15	0,747	0,240	Valid
	X1.16	0,842	0,240	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,512	0,240	Valid
	X2.2	0,640	0,240	Valid
	X2.3	0,582	0,240	Valid
	X2.4	0,650	0,240	Valid
	X2.5	0,666	0,240	Valid
	X2.6	0,604	0,240	Valid
	X2.7	0,751	0,240	Valid
	X2.8	0,571	0,240	Valid
	X2.9	0,295	0,240	Valid
	X2.10	0,628	0,240	Valid
	X2.11	0,680	0,240	Valid
	X2.12	0,747	0,240	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	X2.13	0,567	0,240	Valid
	X2.14	0,544	0,240	Valid
	X2.15	0,581	0,240	Valid
	Y.1	0,646	0,240	Valid
	Y.2	0,547	0,240	Valid
	Y.3	0,410	0,240	Valid
	Y.4	0,700	0,240	Valid
	Y.5	0,717	0,240	Valid
	Y.6	0,689	0,240	Valid
	Y.7	0,719	0,240	Valid
	Y.8	0,685	0,240	Valid
	Y.9	0,609	0,240	Valid
	Y.10	0,463	0,240	Valid
	Y.11	0,386	0,240	Valid
	Y.12	0,593	0,240	Valid
	Y.13	0,652	0,240	Valid
	Y.14	0,569	0,240	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Validitas variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa semua indikator dari masing – masing variabel tersebut dapat dinyatakan valid atau lebih besar dari r tabel yaitu 0,240.

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali, uji realibilitas sebenarnya adalah untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Putra et al., 2023). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alfa $\geq 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's Alfa $\leq 0,60$. Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus r product – moment apabila r hitung $>$ r tabel, maka keseluruhan butir – butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	(α)Ketetapan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,930	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,865	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,866	0,60	Reliabel

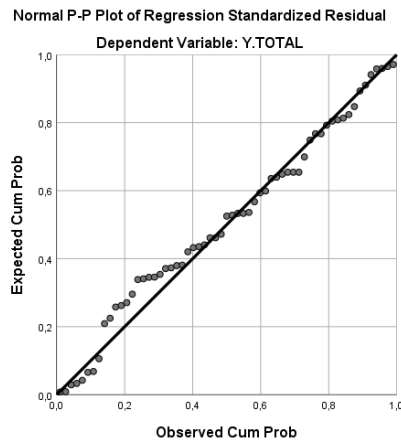
Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan satu uji statistik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel independent dan variabel dependen memiliki data residual berdistribusi normal atau tidak. Menurut ghozali, model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki data residual berdistribusi normal (Akbar & Subariyanti, 2023). Oleh karena itu, untuk dapat mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak, untuk melihatnya dilakukan dengan cara menggunakan uji statistic non parametik Kolmogorov- Smirnov dengan membandingkan probabilitas dan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas P.P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Uji Normalitas Grafik Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual di atas, dapat diketahui bahwasanya penyebaran plot tersebar disekitar sepanjang garis 45°. Maka bisa dikatakan adalah distribusi data residual normal.

Tabel 3. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Sminov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99264593
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,065
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Uji Normalitas pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar $0.082 > 0.05$ dimana angka Signifikannya > 0.05 . Maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, uji multikolinieritas adalah suatu uji yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen (Akbar & Subariyanti, 2023). Oleh karena itu, untuk mendekati ada atau tidaknya korelasi antar masing – masing variabel bebas pada uji multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai VIF (variance inflation factor) atau nilai Tolerance. Dalam hal ini, pada uji multikolinearitas menyatakan bahwa model regresi yang tidak terdapat gejala multikolinearitas antar masing – masing variabel independent.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,744	2,698		1,017	,313		
	Lingkungan Kerja	,338	,046	,479	7,314	,000	,569	1,757
	Motivasi Kerja	,513	,062	,539	8,236	,000	,569	1,757

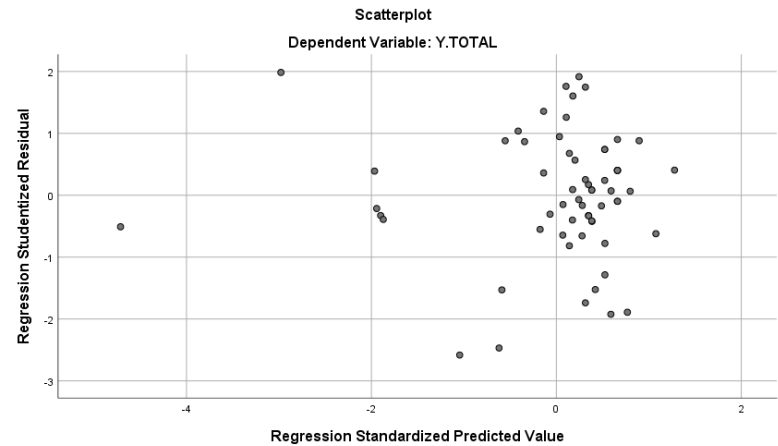
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah *Tolerance* dalam Variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu $0.569 > 0.1$ dan jumlah VIF $1,757 < 10$ dan *Tolerance* Variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu $0,569 > 0.1$ dan jumlah VIF $1,757 < 10$. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain sama, maka disebut sebagai homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Siswanto & Sri Widyanti Hastuti, 2023).



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diatas, menunjukkan bahwa titik–titik yang dihasilkan menyebar secara acak–acakan dan tidak membentuk suatu pola atau bentuk garis tertentu dengan jelas. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) (Rusdian & Prasetyo, 2023).

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,744	2,698		1,017	,313		
	Lingkungan Kerja	,338	,046	,479	7,314	,000	,569	1,757
	Motivasi Kerja	,513	,062	,539	8,236	,000	,569	1,757

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Uji Analisis Regresi Linier Berganda di atas, didapati persamaan analisis regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = 2,744 + 0,338 (X1) + 0,513 (X2)$$

Dari keterangan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak **2,744** menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol atau tidak ada, sehingga kepuasan kerja pegawai sebanyak **2,744**.
2. Angka koefisien Lingkungan Kerja sebanyak **0,338** menyatakan bernilai positif. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau bisa dikatakan lingkungan kerja mendapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka kepuasan kerja pada Pusdatin Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) juga akan meningkat sebanyak **0,338**.
3. Angka koefisien Motivasi Kerja sebanyak **0,513** menyatakan bernilai positif. Yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau bisa dikatakan motivasi kerja mendapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka kepuasan kerja pada Pusdatin Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) juga akan meningkat sebanyak **0,513**.

Koefisien Berganda (R²)

Menurut Sarwono dalam (Putra et al., 2023) Koefisien determinasi ini digunakan melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Menurut Ghazali dalam (Warongan et al., 2022) koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

Tabel 6. Koefisien Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,854	2,027

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Diketahui Uji Koefisien Berganda (R²) pada angka *R Square* sebanyak 0.859. Hal tersebut

mengunjukkan bahwasanya ada kontribusi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pusdatin Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) sebesar 85,9%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 14,1% (100% - 85,9%).

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Sugiyono dalam (Oktavia & Fernos, 2023), Uji t-Statistik adalah untuk menguji pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial

Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,744	2,698		1,017	,313		
	Lingkungan Kerja	,338	,046	,479	7,314	,000	,569	1,757
	Motivasi Kerja	,513	,062	,539	8,236	,000	,569	1,757

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Diketahui nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai 0,00 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,314 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,997 sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_1 dinyatakan diterima.

Diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai 0,00 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 8,236 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,997 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. maka H_2 dinyatakan diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Imam Ghazali dalam (Putra et al., 2023), uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446,614	2	723,307	176,092	,000 ^b
	Residual	238,238	65	4,108		
	Total	1684,852	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Hasil pengujian statistik F menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil dari nilai F_{hitung} sebesar 176,092 yang berarti lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,140, Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). maka H_3 dinyatakan diterima.

SIMPULAN

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa ketika kondisi lingkungan kerja yang tercipta cukup nyaman dan aman bisa mempengaruhi kepuasan kerja para pegawainya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan apabila pegawai semakin termotivasi didalam mengerjakan pekerjaannya maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dari hasil uji simultan juga didapatkan bukti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan jika lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai semakin meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan pula. Saran kepada Pudatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) dilihat dari sisi lingkungan kerja agar dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang cukup nyaman dan aman dan lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja yang ada. Berkaitan dengan beberapa cara yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja yaitu perlu adanya penambahan jarak pada ruang kerja agar lebih nyaman lagi. Dari sisi motivasi kerja, sebaiknya Pudatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) agar dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan pelatihan pengembangan diri agar dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan penghargaan bulanan atau tahunan berdasarkan capaian kinerja pegawai. Saran untuk kalangan akademisi dan peneliti yang berikutnya, diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi atau sumber rujukan bagi penelitian yang selanjutnya agar bisa mengambil

sampel lebih banyak lagi di Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (ESDM). Untuk variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai juga bisa ditambahkan dalam penelitian selanjutnya misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi yang efektif dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), 151–160. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1773>
- Ardianto, Y. D., & Sulistyono, B. B. (2022). PENGARUH RENDAHNYA MOTIVASI DAN KURANG KONDUSIF LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT BAPPEBTI. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 234–243. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/96>
- Daulay, K. A., & Soemitra, A. (2023). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 50–60. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/195>
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Ghalia Indonesia.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(02), 457–465. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23416>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review : Pengaruh Lingkungan Kerja , Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV . Kita Sukses Mandiri (Literature Review : The Effect of Work Environment , Training and Motivation on Employee Job Satisfaction at CV . We Succeed . *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Mursalim, M. H., Samdin, & Adam, L. O. B. (2023). PERAN KEPUASAN KERJADALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA KENDARI. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(2), 297–309. <https://journal.uho.ac.id/index.php/jumbo/article/view/509>
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLINKERJA, LINGKUNGAN KERJADAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 479–487. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/132>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>

- Pane, R. T. D., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 11(4), 289–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1235>
- Prowironegoro, D., & Utari, D. (2016). *Manajemen SDM ABAD 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Atropologi, dan Politik*. Mitra Wacana Media.
- Puri S, W., & Wisnu W, S. (2020). PENGARUH MUTASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA INDONESIA. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Rusdian, & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai asn pada dinas pertanian di kabupaten kotawaringin timur. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 8(2), 104–113. <https://jurnal.stie-sampit.ac.id/index.php/Ojs/article/view/158>
- Siswanto, E. P., & Sri Widyanti Hastuti, M. A. (2023). PENGARUH BRAND IMAGE DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASHION DI TOKO MOURISH SHOPLIST TULUNGAGUNG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1816–1828. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/680>
- Syarifa, L., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2023). ANALISA DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG ASEMBAGOGES DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(11), 2567–2584. <http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/3730>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EXPERT.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.