

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PUSAT REHABILITASI KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

Diah Ayu Retnowati Wibowo¹, Dewi Puspaningtyas Faeni²

¹Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

²Lecturer Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :27-07-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted :21-08-2025

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Physical Work Environment, Job Satisfaction.

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study examines the impact of work motivation, physical work environment, and job satisfaction on employee performance within the Rehabilitation Center Work Unit of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia (Satker Pusrehap Kemhan RI). Adopting a quantitative research design with descriptive and causal-associative approaches, data were collected from 49 employees selected through random sampling. A structured questionnaire was utilized as the primary data collection instrument. Multiple linear regression analysis, complemented by t-tests and F-tests, was employed to evaluate the hypotheses. The results demonstrate that work motivation ($t = 2.504$), physical work environment ($t = 3.514$), and job satisfaction ($t = 2.786$) each have a positive and statistically significant effect on employee performance, exceeding the critical t-value (2.012). Furthermore, the joint influence of work motivation and job satisfaction is significant ($F = 2.506 > 1.83$; $p = 0.006$). These findings underscore the strategic importance of fostering employee motivation, ensuring optimal physical workplace conditions, and enhancing job satisfaction to improve overall performance. The study recommends that human resource management policies integrate these factors as core priorities to strengthen organizational efficiency and effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Satker Pusrehab Kemhan RI). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 49 pegawai, yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-hitung (2,504) > t-tabel (2,012), lingkungan kerja fisik memiliki nilai t-hitung (3,514) > t-tabel (2,012), dan kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung (2,786) > t-tabel (2,012). Selain itu, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F-hitung (2,506) > F-tabel (1,83) dan $p = 0,006 < 0,05$. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang optimal, serta kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Satker Pusrehab Kemhan RI. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan ketiga faktor ini menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

PENDAHULUAN

Pegawai memiliki peran krusial dalam memastikan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi, terutama dalam institusi pelayanan publik. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan strategi yang diterapkan, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Satuan Kerja Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Satker Pusrehab Kemhan RI), kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelayanan rehabilitasi bagi personel militer dan masyarakat umum. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi pada kelancaran dan efisiensi layanan, sementara penurunan kinerja dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya motivasi kerja,

lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, bekerja dalam lingkungan yang kondusif, serta merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, serta melemahkan komitmen pegawai terhadap organisasi (Herzberg, 2017).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai yang merasa termotivasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan bekerja lebih efisien (Deci & Ryan, 2018). Selain itu, lingkungan kerja fisik yang nyaman, seperti ketersediaan fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang kondusif, berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai dan mengurangi tingkat stres (Chandrasekar, 2018). Kepuasan kerja juga menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan lebih besar terhadap organisasi dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Locke, 2019). Pegawai yang merasa dihargai atas kontribusinya akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Meskipun faktor-faktor tersebut sangat penting, pengamatan awal di Satker Pusrehap Kemhan RI menunjukkan adanya beberapa tantangan terkait penurunan motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, serta kepuasan kerja pegawai yang belum maksimal. Data internal mengungkapkan tren peningkatan absensi pegawai dalam tiga tahun terakhir, yang berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan rehabilitasi. Pada tahun 2022, 8% pegawai mengambil izin atau cuti, meningkat menjadi 10% pada tahun 2023, dan terus naik hingga 12% pada tahun 2024. Sementara itu, jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat dari 4% pada tahun 2022 menjadi 8% pada tahun 2024, yang mengindikasikan adanya penurunan keterlibatan dan disiplin kerja pegawai. Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, pengakuan atas pencapaian kerja, serta distribusi beban kerja masih menjadi perhatian yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan (Yacinda, 2014).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satker Pusrehap Kemhan RI. Secara spesifik, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan berikut: (1) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai? (2) Sejauh mana lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kinerja pegawai? (3) Bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai? (4) Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan empiris mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja

pegawai serta rekomendasi bagi instansi pemerintahan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satker Pusrehab Kemhan RI. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang variabel penelitian, sedangkan metode asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Satker Pusrehab Kemhan RI, dengan total 96 pegawai. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{96}{1+96(0,1)^2}$$

$$n = 48,97$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 49 pegawai yang dipilih secara proportional random sampling, sehingga pegawai dari berbagai bagian atau unit kerja memiliki peluang yang proporsional untuk terpilih sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder untuk memperoleh informasi yang relevan terkait variabel penelitian.

- Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun dengan skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 10 = Sangat Setuju). Kuesioner ini mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kepegawaian, serta literatur terkait manajemen sumber daya manusia di institusi pemerintahan.
- Wawancara dan observasi dilakukan terhadap beberapa pegawai terpilih untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam mengenai kondisi lingkungan kerja dan tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Penelitian ini menganalisis empat variabel utama:

1. Variabel Independen:

- Motivasi kerja (X1): Faktor internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Indikator: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Suwatno, 2011).
- Lingkungan kerja fisik (X2): Kondisi eksternal yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Indikator: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ruang kerja, dan keselamatan kerja (Sedarmayanti, 2013).
- Kepuasan kerja (X3): Tingkat kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan. Indikator: sifat pekerjaan, gaji, peluang promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja (Locke, 2019).

2. Variabel Dependen:

- Kepuasan kerja Kinerja Pegawai (Y): Kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja dan menjalankan tugas secara efektif. Indikator: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, dan kerja sama tim (Suwanto & Donni, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif dan inferensial, menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

1. Statistik Deskriptif

- Menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan jabatan.
- Menampilkan distribusi jawaban responden terkait variabel penelitian dalam bentuk rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frekuensi.

2. Statistik Inferensial

- Uji Validitas dan Reliabilitas:
 - o Validitas diuji dengan korelasi Pearson, dengan kriteria valid jika nilai korelasi lebih dari 0,3.
 - o Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilainya $\geq 0,7$.
- Uji Asumsi Klasik:
 - o Uji Normalitas: Menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan kriteria normal jika nilai $p > 0,05$.
 - o Uji Multikolinearitas: Menggunakan Variance Inflation Factor ($VIF < 10$) untuk memastikan tidak ada hubungan antar variabel independen.
 - o Uji Heteroskedastisitas: Menggunakan Glejser test, dengan hasil dikatakan homoskedastik jika $p > 0,05$.
- Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F):
 - o Uji t dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 - o Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai

$$\text{berikut: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

di mana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
X1	= Motivasi Kerja
b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X2	= Lingkungan Kerja Fisik
ε	= Error term
X3	= Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 49 pegawai yang dipilih sebagai sampel di Satker Pusrehab Kemhan RI. Responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran tentang demografi pegawai yang diteliti. Tabel 1 menunjukkan mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki, usia yang lebih dominan adalah usia 26-30 tahun. Hal ini berarti usia responden masih tergolong fresh graduate (energik) dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula. Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas pegawai adalah lulusan SMA. Dengan demikian para pegawai dianggap sudah dewasa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan klasifikasi lama bekerja responden didominasi yang masa kerjanya tergolong belum terlalu lama.

Table 1. Data demografi responden

Karakteristik	Uraian	Frekuensi	Persentasi (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	73,4
	Perempuan	13	26,6
Usia	< 25 Tahun	13	26,6

	26-30 Tahun	23	47
	31-35 Tahun	9	18,4
	>36 Tahun	4	8
Tingkat Pendidikan	SMP	6	12,3
	SMA / SLTA	38	77,5
	Diploma / Sarjana	3	6,1
	Dan Lain-lain	2	4,1
Masa kerja	1-7 Tahun	41	83,7
	8-15 Tahun	5	10,2
	15 Tahun	3	6,1

Analisis data dapat dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis Sugiono (2013). Jenis statistik yang disajikan dalam penelitian ini adalah angka indeks. Menurut Ferdinand (2013), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 10. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 49 - 4,9 dengan rentang sebesar 44,1. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 44,1 dibagi menjadi 3 bagian sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 14,7 sebagai interpretasi nilai indeks, seperti ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis angka indeks

Interval Indeks	Interpretasi Nilai
4,9 - 19,6	Rendah
>19,6 - 34,3	Sedang
>34,3 - 49	Tinggi

1. Deskripsi tentang Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai indeks rata-rata yaitu 41,02 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi pada organisasi sangat baik.

Tabel 3. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X₁)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Indeks	kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
X _{1.1}	0	0	0	0	0	0	10	21	15	3	49	40,3	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	70	168	135	30	403		
X _{1.2}	0	0	0	0	0	0	13	20	11	5	49	40,0	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	91	160	99	50	400		
X _{1.3}	0	0	0	0	0	0	4	15	19	11	49	42,9	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	28	120	171	110	429		
X _{1.4}	0	0	0	0	0	0	7	23	11	8	49	41,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	49	184	99	80	412		
X _{1.5}	0	0	0	0	0	0	9	20	16	4	49	40,7	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	63	160	144	40	407		
Rata-rata											41,02	Tinggi	

1. Deskripsi tentang Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki rata-rata indeks persepsi yaitu 40,12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada pada organisasi sangat baik.

Tabel 4. Tanggapan responden variabel lingkungan kerja fisik (X₂)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Indeks	kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
X _{2.1}	0	0	0	0	0	0	7	20	18	4	49	41,1	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	49	160	162	40	403		
X _{2.2}	0	0	0	0	0	0	12	18	9	10	49	35,3	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	28	144	81	100	353		
X _{2.3}	0	0	0	0	0	0	11	13	19	6	49	41,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	77	104	171	60	412		
X _{2.4}	0	0	0	0	0	0	12	23	10	4	49	39,8	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	84	184	90	40	398		
X _{2.5}	0	0	0	0	0	0	9	16	19	7	49	43,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	63	128	171	70	432		
Rata-rata											40,12	Tinggi	

2. Deskripsi tentang Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata indeks persepsi yaitu 41,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada organisasi sangat baik.

Tabel 5. Tanggapan responden variabel kepuasan kerja (X_3)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Indeks	kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
$X_{3.1}$	0	0	0	0	0	0	5	23	18	3	49	41,1	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	35	184	162	30	411		
$X_{3.2}$	0	0	0	0	0	0	13	20	5	11	49	40,6	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	91	160	45	110	406		
$X_{3.3}$	0	0	0	0	0	0	19	15	11	4	49	39,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	133	120	99	40	392		
$X_{3.4}$	0	0	0	0	0	0	7	11	23	8	49	42,4	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	49	88	207	80	424		
$X_{3.5}$	0	0	0	0	0	0	4	20	16	9	49	42,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	28	160	144	90	422		
Rata-rata											41,1	Tinggi	

3. Deskripsi tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki indeks persepsi yaitu 41,08 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi memiliki kinerja pegawai yang sangat baik.

Tabel 6. Tanggapan responden variabel kinerja pegawai (Y)

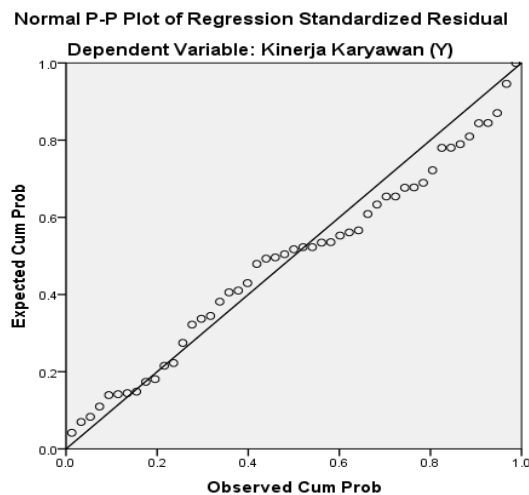
Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Indeks	kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Y.1	0	0	0	0	0	0	6	18	22	3	49	41,4	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	42	144	198	30	414		
Y.2	0	0	0	0	0	0	3	22	19	5	49	41,8	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	21	176	171	50	418		
Y.3	0	0	0	0	0	0	14	23	4	8	49	39,8	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	98	184	36	80	398		
Y.4	0	0	0	0	0	0	7	23	11	8	49	41,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	49	184	99	80	412		
Y.5	0	0	0	0	0	0	8	20	14	7	49	41,2	Tinggi
	0	0	0	0	0	0	56	160	126	70	412		
Rata-rata											41,08	Tinggi	

Uji Reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk melihat tingkat kekonsistenan variabel X_1 didapat nilai alpha sebesar 0,249, variabel X_2 didapat nilai alpha sebesar 0,411, pada variabel X_3 diperoleh nilai alpha sebesar 0,486. Dan pada variabel Y diperoleh nilai sebesar 0,296 hal ini dapat dilihat pada Tabel 7 bahwa nilai alpha yang diperoleh dari variabel lebih dari 0,2377 dan dinyatakan reliabel Ghozali (2016).

Table 7. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
X_1	0,249	>0,2377	Reliabel
X_2	0,411	>0,2377	Reliabel
X_3	0,486	>0,2377	Reliabel
Y	0,296	>0,2377	Reliabel

Untuk menguji data yang berdistribusi normal dalam penelitian ini akan digunakan alat uji normalitas. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitudengan analisi grafik dan uji statistik. Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut sudah terdistribusi dengan normal maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Kurva uji Normalitas P-Plot

Dalam uji linier berganda koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan serentak variabel-variabel bebas kepada variabel terikat, untuk itu digunakan angka pada model summary. Tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai R adalah 0,783. Hal ini menunjukkan motivasi (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 78,3%. Sedangkan nilai R square adalah sebesar 0,618 berarti Motivasi (X_1), Lingkungan kerja fisik (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 61,8% yang memiliki

hubungan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). sedangkan sisanya 38,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai adjust R Square adalah sebesar 0,619 artinya sumbangan motivasi (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) sebesar 61,9% dan tidak ada nilai lain yang berpengaruh karena sudah konstan atau disesuaikan.

Table 8. Model summary

Mode R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783a	.618	.561

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada Tabel 9 maka dapat disimpulkan:
 $Y = 1,408 + 0,105 X_1 + 0,327 X_2 + 0,553 X_3 + e$

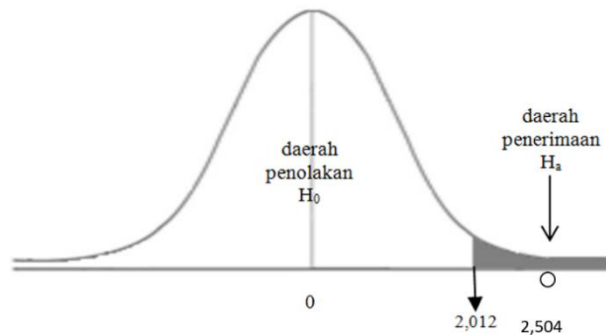
Konstan sebesar 1,408: artinya jika Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), nilainya dianggap konstan. maka Kinerja Pegawai (Y) adalah 1,408. Nilai koefisien regresi berganda variabel Motivasi (X₁). bernilai positif, yaitu 0,105, artinya setiap Kinerja Pegawai naik 1% maka variabel Motivasi akan naik sebesar 0,105. Nilai koefisien regresi berganda variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂). bernilai positif, yaitu 0,327, artinya setiap kinerja pegawai akan naik 1% maka variabel lingkungan kerja fisik akan naik sebesar 0,327. Nilai koefisien regresi berganda variabel kepuasan kerja (X₃). bernilai positif, yaitu 0,553, artinya setiap kinerja pegawai naik 1% maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,553.

Table 9. Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.408	6.262		3.225	.823
Motivasi (X1)	.105	.208	.076	2.504	.017
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.327	.216	.221	3.514	.037
Kepuasan Kerja (X3)	.553	.703	.119	2.786	.046

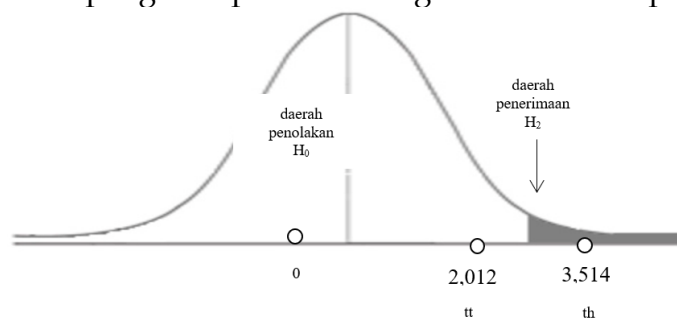
Berdasarkan hasil uji-t dengan output diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi adalah 2,504 sedangkan ttabel sebesar 2,012. Hasil menunjukkan thitung > ttabel, serta memiliki nilai signifikan < 0,05 (0,017 < 0,05) maka signifikan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat diinterpretasikan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X₁). Bernilai positif, yaitu 0,105, artinya setiap Kinerja Pegawai naik 1% maka variabel Motivasi akan naik sebesar 0,105. Serta berdasarkan KD (0,783 atau 78,3%) menyatakan adanya hubungan antara Motivasi (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y). Gambar 2 memperlihatkan kurva daerah yang diarsir merupakan daerah penerimaan yang

memiliki nilai t-hitung 2,504 bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fadhil dan Mayowan, 2017).



Gambar 2. Kurva Uji t (X_1)

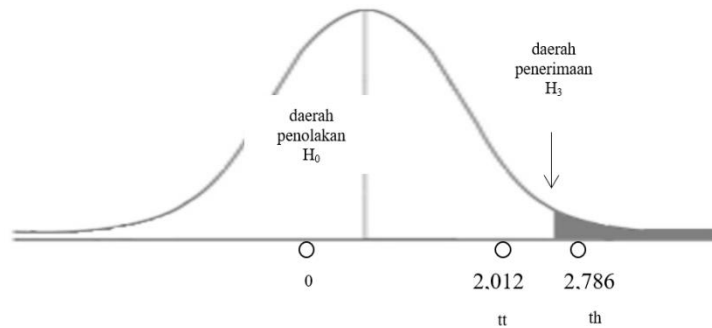
Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat diinterpretasikan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2). Bernilai positif, yaitu 0,327, artinya setiap Kinerja Pegawai naik 1% maka variabel Lingkungan Kerja Fisik akan naik sebesar 0,327. Serta berdasarkan KD (0,783 atau 78,3%) menyatakan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Gambar 3 memperlihatkan kurva daerah yang diarsir merupakan daerah penerimaan yang memiliki nilai t-hitung 3,514. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3. Kurva Uji t (X_2)

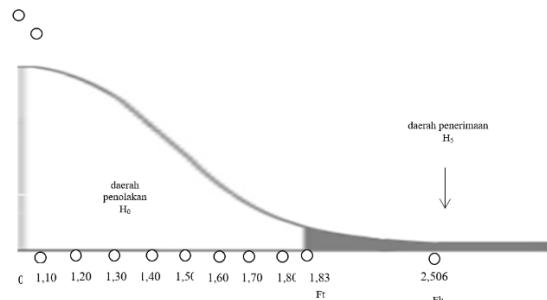
Berdasarkan hasil output, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 2,786 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012. Hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,046 < 0,05$) maka signifikan. Hasil uji regresi berganda dapat diinterpretasikan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3). Bernilai positif, yaitu 0,553, artinya setiap Kinerja Pegawai naik 1% maka variabel Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,553. Serta berdasarkan KD (0,783 atau 78,3%) menyatakan adanya hubungan antara Kepuasan Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) (Sari dan Susilo, 2018). Gambar 4 memperlihatkan kurva daerah yang diarsir merupakan daerah penerimaan

yang memiliki nilai t-hitung 2,786. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y.



Gambar 4. Kurva Uji t (X_3)

Berdasarkan output yang diperoleh nilai F-Hitung yaitu 2,506 dengan taraf signifikan 0,006. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 yang mengandung arti bahwa, secara serempak variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai untuk taraf signifikan 5%. Kurva pada Gambar 5 dapat diinterpretasikan bahwa terlihat daerah yang diarsir merupakan daerah penerimaan yang memiliki nilai F-hitung 2,506. Nilai F positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja pegawai.



Gambar 5. Kurva Uji t (Y)

Pengujian terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,504) > t_{tabel} (2,012)$ dengan $p = 0,017 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dipengaruhi oleh faktor kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal (Ridwan, 2014).

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai juga terbukti signifikan, dengan $t_{hitung} (3,514) > t_{tabel} (2,012)$ dan $p = 0,037 < 0,05$. Lingkungan kerja yang nyaman,

meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ruang kerja yang memadai, serta faktor keselamatan kerja, berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai (Virgiyanti, 2018). Hasil ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas (Sitinjak, 2018).

Selain itu, kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,012)$ dan $p = 0,046 < 0,05$. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja memengaruhi tingkat kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan bekerja dengan lebih efektif (Ririn dan Hadi, 2016).

Hasil analisis secara simultan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan $F_{hitung} (2,506) > F_{tabel} (1,83)$ dan $p = 0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Damayanti, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satker Pusrehap Kemhan RI. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dan memiliki semangat kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman, terutama terkait pencahayaan, kebisingan, dan keamanan, mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan loyalitas pegawai, yang berdampak pada efisiensi kerja secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang optimal, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2021; Locke, 2019). Oleh karena itu, Satker Pusrehap Kemhan RI disarankan untuk terus meningkatkan faktor-faktor tersebut guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satker Pusrehap Kemhan RI. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan disiplin, sementara lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja. Kepuasan kerja juga terbukti meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, kebijakan yang berfokus pada peningkatan motivasi, penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik, serta peningkatan kesejahteraan pegawai menjadi langkah strategis dalam mendukung peningkatan kinerja

pegawai di satuan kerja ini. Hasil temuan ini dapat menjadi dasar bagi Satker Pusrehab Kemhan RI dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis* | Vol. 54 No. 1 Januari 2018.
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. <https://doi.org/10.24294-/jipd.v8i8.4924>
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P., Faeni, P. F., Basrowi., Sungkono. (2025). Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA. *Environmental Challenges*, Vol 20, 101232, ISSN 2667-0100, <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>Hartanto,
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A Model for Indonesia's F&B Industry. *Environmental Challenges*, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D.P., Oktaviani, R.F., Riyadh, H.A., Faeni, R.P. and Beshr, B.A.H. (2025), Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Qual Manage.*, 34: e70048. <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Chandrasekar, K. (2018). Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance. *International Journal of Business Research*, 11(2), 55-66.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2018). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media.
- Ferdinand, Augusty. 2013, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3*, AGF Books, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hendry Wijaya & Emi Susanty (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan daerah Kab. Musi Banyuasin. ISSN: 2540 – 816X | Volume 2. No. 1, Edisi Februari 2017.

- Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (2019). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Lulu Novena Sitinjak (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Journal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 No. 2, Juli 2018
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Oxy Rindiantika Sari, Heru Susilo (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening Pada PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 64 No. 1, November 2018
- Ridwan Isya Luthfi , Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, Vol 13 No. 1, Agustus 2014.
- Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. | Vol.1 No. 1, Agustus 2016.
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Non Medis RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No. 2*, Oktober 2018
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto dan Doni Juni Priansa, (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Suwatno, & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM, Cetakan 2*. Bandung: Alfabeta.
- Virgiyanti & Bambang Swasto Sunuharyo (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol.61 No. 2, Agustus 2018.
- Yacinda Chresstela P. N, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel area III Jawa – Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2, Maret 2014.