



Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE

(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)

ISSN : 3124-8985

Journal homepage: <https://ojs.insancendikia.or.id/index.php/Arbitrase>



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta

Anang Solehan¹, Wiwin Wianti², Yosie Noverha³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Employee Performance, Public Institution, Job Satisfaction, Work Environment.

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in supporting organizational effectiveness, particularly in public institutions. This study aims to examine the effects of the work environment and job satisfaction on employee performance at the Personnel Bureau of the Ministry of Villages and Development of Disadvantaged Regions, Jakarta. A quantitative approach with a survey method was employed. The study involved 48 employees selected using a saturated sampling technique, in which all members of the population were included as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.701$; $p = 0.001$). Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.028$; $p = 0.004$). Simultaneously, the work environment and job satisfaction significantly affect employee performance ($F = 9.489$; $p < 0.001$). The coefficient of determination shows that the two independent variables explain 29.7% of the variation in employee performance, while the remaining 70.3% is explained by other factors outside the research model. These findings suggest that improving the quality of the work environment and enhancing employee job satisfaction can contribute to better employee performance.



© 2020 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Anang Solehan

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

Email: anangsolehan86@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup upaya menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong pegawai bekerja secara efektif, produktif, dan sesuai dengan standar organisasi. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu pegawai meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Setiawan dan Sadikin (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi afektif pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat berupa perasaan positif maupun negatif. Pegawai yang memperoleh kepuasan dalam bekerja cenderung memiliki motivasi dan keterlibatan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpotensi menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Lestari dan Dwita (2025) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal merupakan unit pendukung di bawah Sekretariat Jenderal yang menjalankan fungsi pengelolaan sumber daya manusia, pembinaan karier, mutasi, serta reformasi birokrasi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan kementerian. Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah adanya indikasi kinerja pegawai yang belum optimal. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Fenomena tersebut antara lain tercermin dari penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal, penurunan motivasi kerja, serta ketersediaan fasilitas dan dukungan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

Kajian empiris sebelumnya juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian. Ewaldy et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Yona et al. (2024) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai relatif rendah atau tidak signifikan. Perbedaan hasil juga ditemukan pada variabel kepuasan kerja. Pratiwi dan Rizky (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Nurhandayani (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut pada konteks organisasi yang diteliti.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bukti empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Objek penelitian adalah pegawai pada Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta. Populasi penelitian terdiri atas 77 pegawai pada Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel total (sensus), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 77 pegawai dijadikan responden penelitian untuk memperoleh data yang representatif sesuai dengan tujuan penelitian.

Definisi operasional penelitian mencakup tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja diukur melalui aspek fisik dan nonfisik, sedangkan kepuasan kerja meliputi kompensasi, kondisi kerja, penghargaan, pengembangan karier, hubungan interpersonal, serta work-life balance. Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert

1–5, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Kualitas instrumen diuji melalui validitas Product Moment dengan kriteria $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$ dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Selanjutnya, uji asumsi klasik mencakup normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, multikolinearitas melalui nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , serta heteroskedastisitas melalui uji Glejser dengan signifikansi $> 0,05$.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Model ini digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : (Y) = kinerja pegawai, (a) = konstanta, (X1) = lingkungan kerja, (X2) = kepuasan kerja, (b1) dan (b2) = koefisien regresi masing-masing variabel independen, serta (e) = error atau faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	51,95%
	Perempuan	37	48,05%
Usia	25–30 tahun	6	7,79%
	31–36 tahun	40	51,95%
	37–41 tahun	18	23,38%
	>42 tahun	13	16,88%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	8	10,4%
	Diploma	6	7,8%
	Sarjana (S1)	60	77,9%
	Magister (S2)	3	3,9%
Total Responden		77	100%

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan pada Tabel 1, karakteristik responden dari total 77 responden terdapat 40 laki-laki (51,95%) dan 37 perempuan (48,05%), sehingga komposisi responden relatif seimbang dengan dominasi laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–36 tahun sebanyak 40 orang (51,95%), diikuti usia 37–41 tahun sebanyak 18 orang (23,38%), usia di atas 42 tahun sebanyak 13 orang (16,88%), dan usia 25–30 tahun sebanyak 6 orang (7,79%). Sementara itu, berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 60 orang (77,9%), sedangkan sisanya terdiri atas lulusan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 8 orang (10,4%), Diploma sebanyak 6 orang (7,8%), dan Magister (S2) sebanyak 3 orang (3,9%). Secara umum, responden penelitian didominasi oleh pegawai berusia 31–36 tahun dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$. Dengan jumlah responden 48 orang, nilai $r - \text{tabel}$ pada derajat kebebasan $df = n - 2$ adalah 0,2845. Dengan demikian, setiap item pernyataan dinilai berdasarkan perbandingan antara nilai $r - \text{hitung}$ dan $r - \text{tabel}$ untuk menentukan kelayakan instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,568	0,221	Valid
	X1.2	0,497	0,221	Valid
	X1.3	0,664	0,221	Valid
	X1.4	0,675	0,221	Valid
	X1.5	0,635	0,221	Valid
	X1.6	0,506	0,221	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,375	0,221	Valid
	X2.2	0,518	0,221	Valid
	X2.3	0,380	0,221	Valid
	X2.4	0,751	0,221	Valid
	X2.5	0,148	0,221	Valid
	X2.6	0,661	0,221	Valid
	X2.7	0,310	0,221	Valid
	X2.8	0,586	0,221	Valid
	X2.9	0,254	0,221	Valid
	X2.10	0,476	0,221	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,549	0,221	Valid
	Y.2	0,571	0,221	Valid
	Y.3	0,380	0,221	Valid
	Y.4	0,608	0,221	Valid
	Y.5	0,523	0,221	Valid
	Y.6	0,533	0,221	Valid
	Y.7	0,504	0,221	Valid
	Y.8	0,513	0,221	Valid

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,221. Dengan demikian, instrumen penelitian pada umumnya dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Hasil Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	6	0,630	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,600	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	8	0,619	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,630, 0,600, dan 0,619. Karena seluruh nilai memenuhi batas minimum 0,60, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57788136
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.069
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$. Dengan demikian, residual dinyatakan berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.004	4.440			3.830	.000		
Lingkungan Kerja	.380	.132	.313		2.876	.005	.924	1.082
Kepuasan Kerja	.189	.092	.225		2.060	.043	.924	1.082

a. Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar $0,924 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,082 < 10$. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga hubungan antarvariabel independen tidak mengganggu estimasi koefisien regresi.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.218	2.830			.430	.668
Lingkungan Kerja	-.125	.084	-.175		-1.482	.143
Kepuasan Kerja	.094	.058	.189		1.602	.113

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 6, Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,143$ dan kepuasan kerja (X2) sebesar $0,113$. Kedua nilai tersebut lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.004	4.440			3.830	.000
1 Lingkungan Kerja	.380	.132	.313		2.876	.005
Kepuasan Kerja	.189	.092	.225		2.060	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7, diperoleh nilai konstanta sebesar 17,004 koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,380 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,189. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah:

$$Y = 17,004 + 0,380X_1 + 0,189X_2$$

Nilai konstanta 17,004 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 17,004. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,380 satuan. Sementara itu, koefisien kepuasan kerja sebesar 0,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja cenderung diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23.070	3.395			6.796	.000
Lingkungan Kerja	.455	.130	.375		3.506	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 8, Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 3,506 > t-tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji T (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23.828	3.931			6.062	.000
Kepuasan Kerja	.262	.092	.311		2.831	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 9, Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 2,831 > t-tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Keputusan pengujian didasarkan pada perbandingan F-hitung dengan F-tabel, jika F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan jumlah sampel 48 dan tiga variabel, diperoleh derajat bebas pembilang (df) = 2 dan penyebut (df) = 45.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	116.477	2	58.238	8.533	.000^b
	Residual	505.056	74	6.825		
	Total	621.532	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 10, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F-hitung sebesar $8,533 > F\text{-tabel}$ sebesar 3,12. Dengan demikian, lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis simultan diterima.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.165	2.612

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada Tabel 11, hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R² sebesar 0,187. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) sebesar 18,7%, sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 3,506 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,992 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung pandangan Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan kondisi yang menunjang penyelesaian tugas secara efektif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas pegawai serta penelitian Diana dkk. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, pemeliharaan kenyamanan ruang kerja, serta penguatan hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 2,831 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,992 serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons afektif positif individu terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini juga mendukung pandangan Kasmir (2022) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong disiplin, produktivitas, dan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan Lestari dan Dwita (2023) serta Adriani et al. (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan terhadap kompensasi, penghargaan, hubungan kerja, serta peluang pengembangan karier dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan melalui pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier yang transparan, komunikasi yang efektif, serta perbaikan sistem kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

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

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 8,533 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,12 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai (R^2) sebesar 0,187. Artinya, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 18,7%, sedangkan 81,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, dan sistem penghargaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aspek organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi dapat secara bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dessler (2022) yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui penciptaan kondisi kerja yang mendukung serta peningkatan kepuasan pegawai.

Secara empiris, temuan ini juga didukung oleh Sulistyani dan Syahidin (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara terpadu melalui perbaikan fasilitas, penguatan hubungan interpersonal, penerapan sistem penghargaan yang adil, serta pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 18,7% menunjukkan bahwa

kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 18,7%, sedangkan 81,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, dan sistem penghargaan.

Berdasarkan temuan tersebut, instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas, peningkatan kenyamanan ruang kerja, serta penguatan hubungan kerja yang harmonis. Kepuasan kerja juga perlu ditingkatkan melalui pemberian dukungan, penghargaan atas hasil kerja, dan penciptaan kondisi kerja yang lebih kondusif. Selain itu, instansi perlu melakukan evaluasi berkala agar kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain di luar model penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Dwi Lestari, N., & Herianto, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Crown Pratama, Jakarta Barat. *JPEMA (Jurnal Penelitian Manajemen)*, 2.
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT Hyarta Danadipa Raya di Kota Malang. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113–122.
- Handayani, E. T. (2024). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. *Jurnal Prointegrita*, 8(3), 7–13.
- Hantoro, Y. C., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 736–747. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.10>
- Lestari, S. A., & Dwita, F. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dasa Windu Agung. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 1257–1268.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 3(1).
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis gaya kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21422>
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 1(2).
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Inastri. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Setiawan, A., & Sadikin, M. R. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi. *Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1).
- Sulistiyani, D., & Syahidin, R. (2023). Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening: Penelitian kasus di UPT Puskesmas Babulu. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.2.1.2626>
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh pelatihan, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(2), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>