

## **PERAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI; Studi Pada Dinas Sosial Kota Tarakan**

**Muhammad Akbar<sup>1</sup>**  
**Mohamad Nur Utomo<sup>2</sup>**

**Universitas Borneo Tarakan**  
muhammadakbar231205@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effects of work motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at the Tarakan City Social Service Office. The research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression analysis. Prior to hypothesis testing, the data were subjected to validity and reliability tests, as well as classical assumption tests, including tests of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results show that, individually, work motivation, work environment, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous test results indicate that work motivation, work environment, and job satisfaction collectively have a positive and significant influence on employee performance at the Tarakan City Social Service Office. These findings suggest that enhancing work motivation, fostering a supportive work environment, and improving job satisfaction play an important role in improving employee performance. This study is expected to provide valuable insights for public sector organizations in their efforts to enhance employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tarakan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kota Tarakan dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, Multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tarakan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemenuhan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

### **LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang efektif

dan efisien. Menurut (Armstrong, 2020), kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kebutuhan strategis bagi instansi pemerintah.

Berbagai penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan (Lukman, 2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, dan komitmen yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan temuan (Faadilah, M.R., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan semangat pegawai. Penelitian oleh (Malt & Nasution, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas juga dikemukakan oleh (Nabila et al., 2023) yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif turut meningkatkan efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang meliputi kepuasan terhadap imbalan, kesempatan pengembangan karier, serta kondisi kerja. Penelitian oleh (Wulandari et al., 2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan loyalitas

dan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa peningkatan loyalitas dan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dinas Sosial Kota Tarakan sebagai instansi pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan program kesejahteraan sosial dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti perbedaan tingkat motivasi kerja antarpegawai, keterbatasan fasilitas pendukung lingkungan kerja, serta variasi tingkat kepuasan kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan social yang diberikan kepada Masyarakat. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja, lingkungan kerjam dan kepuasan kerja. Kondisi tersebutberpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan sosial yang diberikan kepada Masyarakat. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik (Nubatonis et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tarakan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan

bagi pimpinan instansi dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan sosial.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian tujuan organisasi serta menjadi indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik. Menurut (Armstrong, 2020), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada Masyarakat.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai berkontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi pemerintah. (Nubatonis et al., 2022) menemukan bahwa kinerja pegawai yang baik mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kepercayaan Masyarakat terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi variabel penting yang perlu dianalisis dalam penelitian manajemen sumber daya manusia sektor publik.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan kerja tertentu. Motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang menentukan tingkat usaha, ketekunan, dan semangat pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan individu serta harapan terhadap hasil kerja yang dicapai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Lukman, 2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Faadilah, M.R., 2023). Yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan ketersediaan fasilitas kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif antarpegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja pegawai.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Malt & Nasution, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah. Selain itu, (Malt & Nasution, 2025) menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan iklim (Nabila et al., 2023) organisasi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

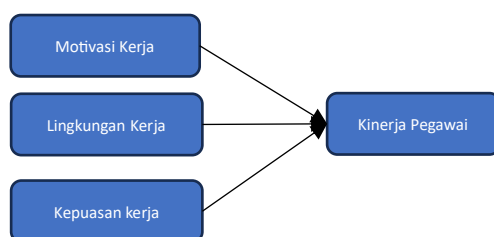
## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti imbalan, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja, dan kondisi kerja (Robbins, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Wulandari et al., 2023) menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Temuan ini didukung oleh (Nubatonis et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi.

## Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan Pustaka dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian.



Gambar 1. Model Empiris Penelitian.

## METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tarakan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden penelitian (Sudijono, 2019).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Presentase (%)
Laki-laki	36,7
Perempuan	63,3
< 30 tahun	16,7
31 – 40 tahun	45,0
41 – 50 tahun	28,3
> 50 tahun	10,0
SMA	11,7
D3	31,7
S1	50,0
S2	6,6
Pegawai Tetap	60,0
Pegawai Kontrak	40,0
< 5 tahun	13,3
5-10- tahun	35,0
11-15 tahun	31,7
> 15 tahun	20,0

Sumber: Studi yang dikembangkan oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kota Tarakan, baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Teknik penentuan sampel menggunakan metode total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan total sampling dilakukan mengingat jumlah populasi relatif terbatas, sehingga diharapkan dapat mempresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh dan meningkatkan tingkat

akurasi hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen ( $\alpha = 0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tarakan. Analisis dilakukan berdasarkan data kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Pembahasan difokuskan pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan serta dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini juga mendukung hasil penelitian empiris oleh (Lukman, 2021) serta (Faadilah, M.R., 2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menjadi salah satu strategi penting dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antarpegawai berkontribusi dalam mendukung peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran

penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malt & Nasution, 2025) serta (Nabila et al., 2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintah daerah. Oleh karena itu, penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja memberikan dampak psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian oleh (Wulandari et al., 2023) (Nubatonis et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen dan keterkaitan terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja pegawai menjadi faktor strategis dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nubatonis et al., 2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai sektor publik memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kepuasan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Dinas Sosial Kota Tarakan perlu menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tarakan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang berkaitan dengan kondisi kerja dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai secara optimal apabila hanya berfokus pada satu faktor saja, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kota Tarakan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta dukungan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui kebijakan yang adil dan transparan juga menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan variabel yang terbatas serta ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu instansi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Faadilah, M.R., & N. (2023). *Faadilah, M.R., & Noermijati*. 2(4), 1148–1163.
- Lukman, B. (2021). *Exploring Employee Performance Influenced by Work Motivation, Job Satisfaction and Work Environment (Case Study at PT Kalbe Farma Tbk Jakarta)*. *PRESENT OF ATTENDANCE OF PRESENTATION OF EMPLOYEES NOT ATTENDING*. II(2), 78–88.
- Malt, J., & Nasution, Y. (2025). *Journal of Applied Business Administration The Influence of Workplace Environment and Work Motivation on Job Performance: The Mediating Role of Employee Commitment Among Generation Z Workers*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nabila, M., Bagea, A., Sahili, L., & Abbas, B. (2023). *Effect of Work Environment, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Dua Tiga Sejahtera*. 1(03), 420–463.
- Nubatonis, A. P., Hutapea, J. Y., Ekonomi, F., Indonesia, U. A., & Korespondensi, E. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA*. 3(12), 105–115.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2017). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). PT. Refika Aditama.
- Sudijono, A. (2019). *Pengantar statistik pendidikan*. Rajawali Pers.
- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan*. *Jurnal EMA*, 8(2), 153. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.365>