

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

Reni Cahyani^{1*}, Hadiyanto^{2*}, Rifma^{3*}, Nikmah Hayati^{4*}

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

² Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

³ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

⁴ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 20 April 2025

Direvisi pada tanggal 30 April 2025

Diterima pada tanggal 10 Mei 2025

Terbit online pada tanggal 30 Juni 2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena lingkungan kerja yang kurang optimal seperti fasilitas kerja yang terbatas, ketidaknyamanan, kurangnya apresiasi, serta miskomunikasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 46 pegawai. Instrumen penelitian berupa angket dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik (67,43%) dan kepuasan kerja pegawai juga dalam kategori cukup baik (63,66%). Terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dengan nilai r hitung 0,947 > r tabel 0,291 dan t hitung 19,638 > t tabel 1,680 pada taraf signifikansi 95%. Kesimpulannya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

*Penulis Korespondensi:

Reni Cahyani

Email: renicahyani527@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dan kompleks menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Fatmi & Hadiyanto (2022), keberhasilan seseorang di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki, pengalaman yang diperoleh, tingkat komitmen terhadap organisasi, serta etika dan perilaku kerja yang positif. Menurut Afandi (2018),

keberhasilan organisasi sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. SDM merupakan komponen penting karena terdiri dari individu-individu yang secara kolektif bekerja untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan sebagai kondisi dan situasi tempat pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ahyari (2015) dalam (W Enny, 2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar area kerja yang mempengaruhi aktivitas kerja pegawai, termasuk ketersediaan fasilitas yang menunjang penyelesaian tugas. Sementara itu, menurut W. Enny (2019), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Menurut (Septian et al., 2017), lingkungan fisik meliputi pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, aroma, warna, dekorasi, dan keamanan. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup hubungan kerja, interaksi dengan atasan dan rekan kerja, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Menurut (Friska et al., 2021), Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi pegawai, mendorong kolaborasi, serta memfasilitasi inovasi. Hal ini, dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik penting untuk keberhasilan bagi organisasi. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Hadiyanto (2016) dalam (Andora et al., 2021), kepuasan adalah di mana keadaan seseorang dapat menikmati atau betah dengan tugas yang dikerjakan. Robbins dalam Wiliandari (2019) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui etika kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja. Kepuasan kerja juga merupakan respons emosional atas kesesuaian antara ekspektasi dan imbalan yang diterima, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Zaki & Irsyad, 2023). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyalitas yang kuat, dan produktivitas yang optimal (Ayu et al., 2020). Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada hasil kerja,

menciptakan rasa nyaman, semangat kerja, kualitas pekerjaan, serta kelancaran dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada pegawai, karena merasa banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama pelaksanaan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) pada tanggal 3 Juni hingga 12 Agustus 2024 di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Permasalahan tersebut antara lain: fasilitas kerja yang tidak memadai, ketidaknyamanan pegawai saat bekerja, kurangnya pemberian sanksi dan penghargaan oleh atasan, penugasan yang tidak sesuai dengan keahlian, beban kerja yang berat tanpa dukungan, serta kesulitan dalam komunikasi antar pegawai. Fenomena-fenomena tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat."

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua atau lebih pada variabel, tanpa melakukan perubahan, tambahan, serta manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah populasi sebanyak 46 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau total sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner dengan 5 (lima) alternative jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STJ). Bobot jawaban dari masing-masing jawaban diberi skor 5,4,3,2 dan 1. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus rata-rata (mean). Langkah-langkahnya yaitu verifikasi data, memberikan skor, menghitung skor dan membuat kategori hasil dari olahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a) Kepuasan Kerja Pegawai

Pengolahan data tentang kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, untuk mengetahui rata-rata per-indikator dari kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Capaian Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

No	Indikator	Rata-Rata	%TCR	Kriteria
1	Pekerjaan	3.35	67.1%	Cukup
2	Imbalan	3.1	60.14%	Cukup
3	Promosi	2.91	58.33%	Kurang
4	Rekan kerja	3.44	69.08%	Cukup
Jumlah		12.8	254.65%	Cukup
Rata-Rata		3.2	63.66%	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja yaitu 3,44 dengan persentase 69,08% sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator promosi yaitu 2,91 dengan persentase 58,33%. Secara umum, skor rata-rata kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 3,2 dengan besaran persentase 63,66%. Artinya kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan cukup baik.

b) Lingkungan Kerja

Pengolahan data tentang lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, untuk mengetahui rata-rata per-indikator dari lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Capaian Indikator Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator	Rata-Rata	%TCR	Kriteria
1	Suasana kerja	3.54	71.01%	Cukup
2	Hubungan dengan rekan kerja	3.42	68.55%	Cukup
3	Fasilitas kerja	3.16	63.43%	Cukup
4	Hubungan atasan dengan bawahan	3.33	66.76%	Cukup
Jumlah		13.45	269.75%	Cukup
Rata-Rata		3.36	67.43%	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator suasana kerja yaitu 3,54 dengan persentase 71,01% sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator fasilitas kerja yaitu 3,16 dengan persentase 63,43%. Secara umum, lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 3,36 dengan besaran persentase 67,43%. Artinya lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan cukup baik.

2. Pembahasan

a) Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis data bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik yaitu dengan persentase 63,66%. Analisis data kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilakukan terhadap 4 indikator yaitu pekerjaan, imbalan, promosi, rekan kerja.

Kepuasan kerja pegawai merupakan kondisi emosional yang mencerminkan bagaimana perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini muncul sebagai hasil dari persepsi individu terhadap kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan kenyataan di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta beban kerja yang diterima (Nurvianto et al., 2024).

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah cukup baik. Dilihat dari analisis data kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini, rata-rata yang diperoleh setiap indikator kepuasan kerja pegawai adalah 3,2 dengan skor maksimal 5, sehingga dapat diartikan bahwa dalam kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi melalui perbaikan terhadap masing-masing indikator yang dinilai.

Indikator yang memperoleh skor rata-rata tertinggi adalah rekan kerja dengan skor 3,44 dan persentase 69,08%. Hal ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai dalam rekan kerja sudah cukup baik namun masih

terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Dalam indikator ini terdapat sub-indikator yaitu hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung, Kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas serta tingkat komunikasi yang baik antar pegawai. Sebagaimana penulis amati terdapat pegawai yang kurang dalam optimal membangun hubungan kerja yang harmonis, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, serta menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Hal tersebut berkaitan dengan sub-indikator yang telah dijelaskan, bahwasanya kepuasan kerja pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja masih belum sepenuhnya optimal.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi selanjutnya yaitu pekerjaan memperoleh skor sebesar 3,35 dengan persentase 67,1%. Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan dengan keahlian. Penempatan yang tidak sesuai dapat menurunkan efektivitas, produktivitas, dan meningkatkan stres kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi penempatan pegawai yang tepat untuk menjaga efektivitas dan efisiensi kerja.

Indikator imbalan adalah sebesar 3,1 dengan persentase 60,14%. Pada indikator ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai dalam imbalan sudah terlaksana dengan baik namun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi. Dalam hal ini, penulis mengamati masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya merasa puas dengan sistem imbalan yang diterapkan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut serta perbaikan dalam sistem penghargaan agar lebih sesuai dengan harapan pegawai. Selain itu, diperlukan peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai guna memahami kebutuhan serta ekspektasi mereka dalam lingkungan kerja.

Indikator yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah promosi. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang diperoleh pada indikator promosi adalah sebesar 2,91 dengan persentase 58,33%. Skor rendah pada aspek promosi menunjukkan bahwa kepuasan pegawai terhadap kebijakan promosi masih kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya transparansi, ketidakjelasan kriteria, dan minimnya kesempatan bagi pegawai untuk naik jabatan sesuai kompetensi dan pengalaman.

Pada dasarnya, promosi yang tidak terencana dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa sistem promosi tidak adil atau tidak berbasis pada hasil kerja, mereka cenderung mengalami demotivasi yang dapat berdampak pada produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam kebijakan promosi agar lebih objektif, transparan, dan berbasis pada hasil kerja.

Menurut Nitisemito (1982) dalam (Cressida et al., 2013), terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung dan memperkuat proses penetapan promosi yaitu:

1. Pengalaman (Senioritas)

Lama bekerja atau banyaknya pengalaman seorang pegawai kerap dijadikan acuan dalam pemberian promosi. Hal ini karena pengalaman dianggap dapat meningkatkan kemampuan kerja, memperkaya ide, dan menunjang kualitas hasil kerja.

2. Tingkat pendidikan

Beberapa organisasi menetapkan jenjang pendidikan minimal sebagai syarat untuk promosi ke posisi tertentu. Pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mencerminkan cara berpikir yang lebih sistematis dan terarah.

3. Kesetiaan (Loyalitas)

Kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan juga menjadi salah satu pertimbangan promosi. Pegawai yang loyal umumnya dianggap lebih bertanggung jawab dan berdedikasi dalam pekerjaannya.

4. Kejujuran

Dalam posisi-posisi tertentu, seperti bagian keuangan atau kasir, kejujuran menjadi syarat utama. Kepercayaan perusahaan terhadap integritas karyawan sangat penting, terutama dalam menangani hal-hal yang bersifat sensitif.

5. Rasa Tanggung Jawab

Kemampuan untuk memikul tanggung jawab besar sering kali menjadi syarat penting dalam promosi. Jika pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas-tugas kecil, maka ia juga dianggap mampu menangani pekerjaan yang lebih besar.

6. Kemampuan berinteraksi sosial
Dalam beberapa posisi, seperti tenaga pemasaran, keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain menjadi aspek penting. Maka dari itu, kecakapan bersosialisasi bisa menjadi syarat promosi.
 7. Kinerja atau prestasi kerja
Biasanya perusahaan mempertimbangkan catatan hasil kerja sebagai acuan promosi. Prestasi kerja menjadi indikator seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi.
 8. Inisiatif dan kreativitas
Untuk beberapa jabatan, promosi dipertimbangkan dari tingkat kreativitas dan inisiatif yang dimiliki pegawai. Hal ini penting karena posisi yang dituju mungkin menuntut kemampuan berpikir inovatif dan proaktif.
- b) Lingkungan Kerja

Analisis data bahwa lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik yaitu dengan persentase 67,43%. Analisis data lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilakukan terhadap 4 indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, dan hubungan atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, hasil kerja, dan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja sudah cukup kondusif namun diharapkan kepada pegawai terkhususnya pimpinan agar dapat terus meningkatkan lingkungan kerja. Dilihat dari analisis data lingkungan kerja dalam penelitian ini, skor rata-rata yang diperoleh setiap indikator lingkungan kerja 3,36 dengan skor maksimal 5 sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan lagi melalui perbaikan terhadap masing-masing indikatornya.

Indikator yang memperoleh rata-rata tertinggi adalah suasana kerja

yaitu 3,54 dengan persentase 71,01%. Pada indikator suasana kerja terdapat sub indikator yaitu tingkat kenyamanan lingkungan kerja, ketersediaan ruang kerja yang memadai, dan adanya dukungan serta penghargaan terhadap pegawai. Berdasarkan sub indikator suasana kerja, penulis mengamati masih ada berbagai langkah perbaikan dalam aspek-aspek tertentu untuk menciptakan suasana kerja yang lebih optimal.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi selanjutnya yaitu hubungan dengan rekan kerja memperoleh skor sebesar 3,42 dengan persentase 68,55%. Lingkungan kerja yang baik antar rekan penting untuk menciptakan suasana harmonis, meningkatkan kolaborasi, dan komunikasi efektif. Hubungan positif dapat mengurangi konflik, meningkatkan motivasi, dan mendukung produktivitas. Namun, kesulitan komunikasi antar pegawai masih menjadi kendala, menghambat kerja sama tim dan koordinasi tugas. Karena itu, perbaikan komunikasi diperlukan untuk menciptakan kerja tim yang solid dan suasana kerja yang lebih kondusif.

Indikator hubungan atasan dengan bawahan adalah sebesar 3,33 dengan persentase 66,76%. Lingkungan kerja dalam hubungan atasan dengan bawahan sangat penting, Lingkungan kerja dalam hubungan atasan dengan bawahan sangat penting, karena hubungan yang baik dapat meningkatkan motivasi, komunikasi yang efektif, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Pada indikator ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja dalam hubungan atasan dengan bawahan sudah terlaksana dengan cukup baik namun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi dua arah, penyediaan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan masukan, serta lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai. Dengan perbaikan tersebut, hubungan yang lebih harmonis dapat tercipta dan hasil kerja organisasi akan semakin optimal.

Indikator yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah fasilitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang diperoleh pada indikator promosi adalah sebesar 3,161 dengan persentase 63,43%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fasilitas kerja dalam lingkungan kerja cukup baik. Rendahnya skor ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa

kurang puas terhadap fasilitas kerja yang disediakan. Meskipun terdapat beberapa elemen yang dapat dianggap cukup memadai, tetapi masih ada kekurangan dalam hal kenyamanan dan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai. Misalnya, beberapa pegawai mungkin merasa fasilitas seperti ruang kerja, peralatan kantor, atau sarana lainnya kurang memadai untuk mendukung produktivitas mereka.

Untuk meningkatkan kepuasan pegawai terhadap fasilitas kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada fasilitas yang ada. Misalnya, dengan menyediakan ruang kerja yang lebih nyaman, fasilitas yang lebih modern, atau memperbaiki kondisi peralatan kantor yang sudah usang. Peningkatan fasilitas kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai secara keseluruhan.

Menurut (Wahyuni Rini et al., 2023), upaya dalam meningkatkan fasilitas kerja dapat dilakukan dengan cara berikut diantaranya:

a. Kesejahteraan dan kenyamanan

Lingkungan kerja yang nyaman seperti kantor yang bersih, tersedianya ruang makan, kamar mandi yang higienis, serta tempat istirahat yang layak dapat menunjang kesejahteraan anggota. Kondisi ini membantu mengurangi stres dan kelelahan, sehingga anggota dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

b. Efisiensi kerja

Peralatan kerja yang memadai dan teknologi yang mendukung dapat mempercepat proses penyelesaian tugas. Penggunaan alat kantor dan perlengkapan produksi yang modern memungkinkan anggota menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan tanpa hambatan berarti.

c. Peningkatan kreativitas

Fasilitas kerja yang dirancang dengan baik seperti ruang terbuka, pencahayaan yang cukup, serta desain interior yang menarik dapat merangsang kreativitas. Tersedianya ruang diskusi dan area kolaborasi juga mendorong munculnya ide-ide inovatif dari anggota tim.

d. Motivasi kerja

Ketersediaan fasilitas yang mendukung seperti program kesejahteraan, pelatihan pengembangan diri, serta sistem penghargaan dapat memotivasi anggota untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini mendorong semangat kerja dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat tergolong “Cukup Baik” dengan skor rata-rata 3,2 (63,66%). Indikator tertinggi adalah rekan kerja (3,44 atau 69,08%), menunjukkan hubungan antar pegawai yang positif. Indikator terendah adalah promosi (2,91 atau 58,33%), menandakan perlunya perhatian pada aspek jenjang karier.
2. Lingkungan kerja juga berada pada kategori “Cukup Baik” dengan skor rata-rata 3,36 (67,43%). Indikator tertinggi adalah suasana kerja (3,54 atau 71,01%), mencerminkan lingkungan yang cukup kondusif. Indikator terendah adalah fasilitas kerja (3,16 atau 63,43%), yang menunjukkan perlunya peningkatan sarana kerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan uji regresi sederhana dengan persamaan $Y = -11,866 + 1,082X$, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja sebesar 89,8%, sementara 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4079–4086.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian “Suatu Pendekatan Praktik.”* PT Rineka Cipta.
- Ayu, D., Putri, D., & Santosa, I. M. (2020). *Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya*. 6(2), 258–269.
- Cressida, F., Musadieg, A., & Hakam, S. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan

- Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank SumselBabel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 3(1), 73605.
- Fatmi, A. Y., & Hadiyanto, H. (2022). Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(2), 123–131. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i2.182>
- Friska, R. A., Hadiyanto, H., Gistituati, N., & Kadri, H. Al. (2021). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 77–82. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.122>
- Nurvianto, H., Gistituati, N., Rifma, & Ayu Ningrum, T. (2024). Kepuasan Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 8977–8985.
- Septian, Z., Pangestu, D., Ydoxh, D. Q. G., & Gmxvwhg, R. I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.pdf*. 43(1), 157–162.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wahyuni Rini, Harnida Wahyuni Adda, & Suryadi Samudra. (2023). Peranan Fasilitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota Pada Usaha Kangvifo FnB. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 141–151. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i1.184>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Zaki, A., & Irsyad, I. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1124–1130.