

**Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo**

Agus Purwanto<sup>1</sup>, Suharjum<sup>2</sup>, Fuji Pratiwi<sup>3</sup>, Andi Sumangelipu<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamadukelleng

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. Penelitian ini dilakukan dikantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. Jumlah anggota populasi adalah 171 orang, berhubungan karena populasi lebih besar dari 100 maka jumlah sampel yang diambil adalah 30% dari jumlah populasi yaitu 51 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik, deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi dan lingkungan kerja baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. Selain itu ditemukan pula bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Penelitian ini diharapkan kepada pimpinan lebih meningkatkan lagi perhatiannya kepada pegawai khususnya dalam hal iklim organisasi motivasi dan lingkungan kerja, karena ketiga faktor tersebut jelas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

**Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the influence of organizational climate, work motivation, and work environment on employee job satisfaction at the Ministry of Religious Affairs Office in Wajo Regency. This study was conducted at the Ministry of Religious Affairs Office in Wajo Regency. The population was 171 people, and since the population was larger than 100, the sample size was 30% of the total population, which was 51 people. Data collection was carried out using questionnaires, literature, and observation. Data analysis used descriptive statistics and inferential (multiple linear regression). The results of this study indicate that organizational climate, motivation, and work environment, both simultaneously and individually, influence employee job satisfaction at the Ministry of Religious Affairs Office in Wajo Regency. In addition, it was also found that the motivation variable has a dominant influence compared to the other two variables. This study is expected to encourage leaders to increase their attention to employees, especially in terms of organizational climate, motivation, and work environment, because these three factors clearly have a positive influence on employee job satisfaction.*

**Keyword:** organizational climate, work motivation, work environment, job satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia atau pegawai sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi pemerintah atau pun swasta. Pegawai menjadi faktor penentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Segala pekerjaan bertumpu pada ketersediaan dan kesiapan pegawai untuk melaksanakannya, karena pegawai merupakan pekerja yang berhubungan langsung dengan sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi (Mangkunegara, 2015).

Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Upaya ini harus dilakukan pada semua tingkatan organisasi, baik di tingkatan paling bawah maupun tingkatan yang di atas. Kepuasan kerja pegawai di suatu instansi, akan berkaitan langsung dengan prestasi kerja ataupun kinerjanya di organisasi tersebut. (Robbins & Judge, 2017)

Pegawai di lingkup Departemen Agama Kabupaten Wajo dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mencakup menciptakan iklim organisasi yang kondusif, peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rustini et al (2022) iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai, kontribusi karyawan, dan semangat tim dalam organisasi. Peningkatan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai merupakan masalah penting dalam suatu organisasi atau instansi. Situasi yang bisa mengubah ketidakpuasan pegawai adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam organisasi. Hasil yang penelitian yang berbeda dilakukan oleh Bagus Dermawan, dkk (2012) dengan topik penelitian yaitu pengaruh motivasi, iklim organisasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, diperoleh hasil temuan penelitian bahwa untuk variabel iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Senada dengan peran iklim organisasi, motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi antara lain penelitian yang dilakukan Lestari et al (2020) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak tergolong tinggi disebabkan oleh kondisi kerja yang nyaman, besarnya peluang mengembangkan karir. Dimana hasil temuan penelitian bahwa untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi memberikan daya dorong, hasrat yang menghasilkan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan (Djemma, 2018; Nurman, 2024).

Lingkungan kerja di Kementerian Agama Kabupaten Agama Daerah Kabupaten Wajo yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ma'muroh (2023) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan Guru (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo".

### *Kerangka Konsep*

Peningkatan kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai akan lebih semangat dalam bekerja jika tingkat kepuasannya sudah tercapai, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan sikap seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja yang meliputi: pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Jika kelima hal ini tidak terpenuhi, maka mereka akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Akibatnya adalah akan terjadi semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, perputaran pegawai yang relatif tinggi.

Pada prinsipnya pengertian kepuasan kerja adalah sama yaitu kondisi emosional yang diterima oleh pegawai di lingkungan kerjanya. Apabila kepuasan kerja yang diterima pegawai sudah sesuai, maka pegawai dan organisasi akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah iklim organisasi, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, pekerjaan dan promosi jabatan dan gaji.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ma'muroh et al (2023), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Ka pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. Demikian hanya penelitian yang dilakukan Lestari (2022) Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Rustini (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan eksplanatori, yakni suatu pendekatan penelitian dengan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Wajo, dan penelitian dilakukan pada bulan September 2024 sampai November 2024. Jenis data yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini yakni keseluruhan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo sebanyak 173 orang. Menurut Arikunto (2009) jika populasi dari 100, maka sampel diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau bahkan lebih besar tergantung pada kemampuan peneliti. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah 30% dari 171 orang adalah 51 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner, dan Dokumentasi.

Analisis data menggunakan SPSS 26 dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Untuk keperluan tersebut digunakan analisis regresi linear berganda.

Model regresi untuk kepuasan kerja pegawai adalah analisis persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Iklim organisasi

$X_2$  = Motivasi kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  dan  $b$  = Koefisien regresi masing-masing hubungan antara variabel dependen dan variabel independen

$\varepsilon$  = Standar error (Gozali, 2010;95)

Cara yang digunakan untuk melihat hubungan tersebut yaitu dengan melihat nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan F hitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen melalui uji F serta nilai t hitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen melalui uji T.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

### *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Peningkatan iklim organisasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu (1) Atasan selalu memperhatikan, setiap kali bekerja lebih giat dari biasanya; (2) Puas dengan keputusan-keputusan yang diambil oleh penentu kebijakan; (3) Berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab; (4) Pimpinan memberikan penghargaan atau imbalan kepada pegawai yang berprestasi tanpa pilih kasih; (5) Dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berpedoman pada petunjuk dan prosedur pelaksanaan tugas; (6) Mendapat perlakuan dan perhatian yang baik dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan; (7) Mendapatkan dukungan yang baik dari pimpinan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan; (8) Kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi; (9) Akan menghargai orang-orang yang memahami pekerjaan saya; (10) Selalu berhati-hati dalam

mengkomunikasikan hasil pekerjaan kepada atasan; (11) Pimpinan selalu memberikan semangat agar berkarya yang lebih baik. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel lingkungan kerja adalah 4.37. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pegawai tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel iklim organisasi tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan pegawai, maka iklim organisasi akan semakin baik, sehingga bisa berkinerja tinggi dan pengaruhnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Hasil uji terhadap kesebelas indikator dari iklim organisasi, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel iklim organisasi diperoleh nilai *Corrected item total correlation* ( $r_{Hitung}$ ) 0.377 sampai 0.5745 atau  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  0.270, artinya setiap butir pernyataan dari variabel iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel iklim organisasi diperoleh nilai *Cronbach's alpha* 0.643 sampai 0.841 > 0.6, artinya semua instrumen penelitian adalah reliabel.

Indikator pembentuk utama variabel iklim organisasi adalah dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berpedoman pada petunjuk dan prosedur pelaksanaan tugas, artinya dalam melaksanakan pekerjaan dengan berpedoman pada petunjuk sehingga memudahkan pekerjaan dan terhindar dari kesalahan. Sedangkan indikator sedangkan kualitas pekerjaan sudah sesuai standar memberikan proporsi yang relatif kecil dalam membentuk variabel iklim organisasi artinya kualitas pekerjaan pegawai masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian Litwin dan Stringer dalam Budiman (2011) menunjukkan bahwa iklim yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan serta sebagian perilaku pegawai ditentukan oleh peraturan atau prosedur standar, bukan hanya akan menjurus pada produktivitas yang rendah, tetapi juga menghasilkan kepuasan kerja dan kreatifitas serta sikap terhadap kelompok menjadi negatif, Iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap, perilaku, dan perasaan dari anggota organisasi.

Hasil uji secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil  $t_{Hitung}$  3.038 dengan tingkat signifikan 0.004 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0.05, berarti variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai dengan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ma'muroh et al(2023) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### *Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

Peningkatan motivasi sangat ditentukan oleh peran faktor pembentuknya yaitu faktor motivator dengan indikator (1) Berusaha keras untuk mencapai prestasi (target); (2) Termotivasi bekerja dengan harapan mendapatkan posisi dan jabatan sesuai kemampuan yang dimiliki; (3) Termotivasi bekerja dengan harapan mendapatkan penghargaan dari pimpinan; (4) menetapkan diri sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain; (5) Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi individu maju; (6) Gaji yang diterima pegawai dapat

meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel motivasi adalah 4.21. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel motivasi tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan pegawai, maka pegawai akan termotivasi dengan baik, sehingga dia bisa berkinerja tinggi dan pengaruhnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Hasil uji terhadap kesepuluh indikator dari motivasi, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai *corrected item total correlation* ( $r_{Hitung}$ ) >  $r_{Tabel}$  0.270, artinya setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai *Cronbachs alpha* > 0.6, artinya setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Indikator pembentuk utama variabel motivasi kerja adalah menetapkan diri sendiri sebagai contoh bagi orang lain artinya pegawai senantiasa bekerja sebaik mungkin sehingga pegawai lain termotivasi untuk bekerja lebih baik pula. Adapun indikator pimpinan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri memberikan proporsi yang relative kecil sehingga masih perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tentang motivasi disampaikan oleh Danim dalam Lestari(2020) mengasumsikan bahwa motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar, tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Herzberg dalam Hasibuan (2009), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan.

Hasil uji secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil t hitung 3.982 dengan tingkat signifikan 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0,05, berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. Artinya, jika motivasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat pula dengan kata lain semakin termotivasi seorang pegawai, maka dia semakin berkinerja.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian ini, hasil tersebut memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2020), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan diperkuat hasil penelitian Muhammad Rustam (2013), menunjukkan bahwa variabel motivasi yang mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

Peningkatan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh peran faktor pembentuknya yaitu (1) merasa puas dengan alat penerangan di kantor; (2) Bersemangat bekerja dalam ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar; (3) Kebisingan mengganggu kenyamanan dalam bekerja; (4) Tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah; (5) Mudah dan tenang bekerja dengan ruangan yang disediakan; (6) Merasa tenang bekerja dengan lingkungan kerja yang aman; (7)

Hubungan kerja yang baik antar pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel motivasi adalah 4.12. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel lingkungan kerja tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan pegawai, maka pegawai akan berkinerja baik, pengaruhnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Hasil uji terhadap kesepuluh indikator dari lingkungan kerja, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai *corrected item total correlation* ( $r_{Hitung}$ ) >  $r_{Tabel}$  0.270, artinya setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai *cronbachs alpha* > 0.6, artinya setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Indikator pembentuk utama variabel lingkungan kerja adalah kebisingan mengganggu kenyamanan dalam bekerja, artinya dengan adanya kebisingan maka pegawai merasa terganggu dalam melakukan pekerjaan dan bahkan kurang konsentrasi. Adapun indikator tenang bekerja dengan ruangan yang disediakan memberikan proporsi yang relative kecil dalam membentuk variabel lingkungan kerja, artinya penataan ruang yang disediakan pegawai masih perlu ditingkatkan sehingga pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan pendapat Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultur yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.

Hasil uji secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil  $t_{Hitung}$  3.627 dengan tingkat signifikan 0.001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0.05, berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan lingkungan kerja dengan dengan kepuasan kerja pegawai adalah menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian ini, seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ma'muroh (2023), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

Dari ketiga variabel bebas, motivasi kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djemma, S. A., & Sumangelipu, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: Aquila.
- Ghozali, Imam. 2010. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 1. Penerbit UNDIP.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 55-63. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/23182>
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lestari, I., & Triani, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3), 165-174. <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/437>
- Ma'muroh, S., Gunistiyo, G., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 15(2), 266-287. <https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/view/311>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurman Dai Basri, Sitti Maryam, Andi Sumangelipu, & Hariani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 57-67. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/100>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rustini, T., & Muslichah, M. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (Jurnal Nambis)*, 7(1), 38-45. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/14826>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.