

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur

Sudarsono<sup>1</sup>, Mochamad Syaiful Arif<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [1darsonosudarsono65@gmail.com](mailto:darsonosudarsono65@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the significant influence of work environment (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) on job satisfaction (Y) among employees of the Investment and One-Stop Integrated Service Office of East Java Province. The sample used consisted of 70 employees. This research employs an explanatory research type with a quantitative approach. Data collection was conducted using questionnaires, while data analysis involved data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, and simultaneously, the three independent variables have a significant effect on job satisfaction..*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Jumlah sampel yang digunakan adalah 70 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Metode penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasi, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) penting untuk kelangsungan dan pencapaian tujuan sebuah instansi. SDM mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta perhatian terhadap hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan (Margaret Silalahi, 2022). Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar akan meningkatkan kenyamanan pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, sehingga penting

untuk menjaga lingkungan kerja yang baik. Bimbingan dari atasan dalam lingkungan kerja dapat membantu pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk membantu terlaksananya aktivitas kerja (Muntasir & Konadi, 2022). Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja karena dapat membina hubungan antar pegawai dan menumbuhkan rasa persahabatan di antara seluruh pegawai (R. Sari & Susanti, 2020). Hubungan antar pegawai yang baik juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Almeyda & Gulo, 2022).

Motivasi juga penting dalam manajemen SDM, karena dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu mencapai tujuan organisasi. Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Indriyani et al., 2022). Disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Solehati et al., 2024). Kepuasan di tempat kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mempengaruhi pegawai di tempat kerja karena pengalaman mereka dalam organisasi dan kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhannya (Alam & Wanialisa, 2021). Tingkat produktivitas kerja yang tinggi dicapai jika faktor-faktor ketidakpuasan dihilangkan (Indra Syafrin et al., 2022). Kurangnya dukungan dapat menyebabkan konflik internal dan menghambat kegiatan pegawai (Krismawati & Manuaba, 2022).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab dan mempunyai peran penting melayani masyarakat dan investasi yang ada di Jawa Timur. Organisasi dapat berfungsi dengan baik dan optimal jika fungsi manajerialnya seperti komitmen, perencanaan, pengorganisasian, kedisiplinan, dan pengawasan berjalan dengan baik dan ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Namun, terdapat permasalahan dalam hal disiplin kerja di antara pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Timur, yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Permasalahan tersebut mencakup keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa izin, dan perbedaan persepsi terkait lingkungan kerja dan motivasi. Pimpinan DPMPTSP Provinsi Jawa Timur telah mengambil langkah untuk menegur pegawai yang melanggar peraturan instansi.

Permasalahan pada pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Timur adalah kurangnya kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan prosedur kerja yang kurang tertata menjadi faktor utama yang mengurangi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hubungan antar pegawai yang kurang harmonis juga berdampak negatif pada kepuasan kerja. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan, termasuk kurangnya pemberian insentif seperti bonus, menurunkan semangat dan gairah kerja pegawai. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan pegawai yang tidak terpenuhi, yang seharusnya menjadi perhatian pimpinan.

Penelitian ini penting karena terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan temuan yang dapat membantu manajemen DPMPTSP merancang strategi yang lebih efektif, dengan harapan dapat

memberikan pandangan yang jelas untuk membantu instansi mencapai tujuannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja Edy Sutrisno (dalam Dias Amaral et al., 2023) adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Handoko, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik seorang pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Trianto, 2022) lingkungan kerja adalah seluruh objek, kegiatan yang dilakukan sesuai aturan-aturan yang berada di dalam lingkup pekerjaan. Menurut (Trianto, 2022) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan keinginan dan kebutuhan individu. Menurut Wibowo (dalam Marwanto dan Hasyim 2023) motivasi dapat berasal dari keinginan seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan, serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kinerja, sehingga instansi harus meningkatkan motivasi setiap pegawai untuk mencapai tujuan instansi.

### **Disiplin**

Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. McShane & Glinow (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antar pegawai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan menurut Budhi (dalam Harmilasari & Muggaran, 2020) adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3), serta variabel (Y) yaitu

Kepuasan Kerja (variabel terikat). Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga peneliti menyertakan keseluruhan anggota populasi sebagai responden sebanyak 70 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan penilaian menggunakan skala likert 1-4. Teknik keabsahan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data meliputi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,691	,642		-1,076	,286
Lingkungan Kerja (X1)	,138	,015	,262	9,371	,000
Motivasi (X2)	,729	,028	,704	26,109	,000
Disiplin Kerja (X3)	,062	,018	,107	3,370	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda antara variabel, yaitu:

$$Y = - 0,691 + 0,138 X_1 + 0,729 X_2 + 0,062 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

1. Persamaan regresi  $Y = - 0,691 + 0,138X_1 + 0,729X_2 + 0,062X_3$  menunjukkan bahwa nilai bilangan konstanta bernilai negatif. Hal tersebut mengartikan bahwa jika tidak terdapat variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y) atau ketiga variabel tersebut bernilai nol, maka variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,0691.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,138 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,138.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,729 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,729.
4. Koefisien regresi variabel disiplin (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,062 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja meningkatkan prestasi

kerja sebesar 0,062.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dijalankan dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5%. Kriteria pengujianya adalah nilai sig < 0.05 maka menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 2.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	9,371	1,966	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	26,109	1,966	0,000	Signifikan
Disiplin (X3)	3,370	1,966	0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berlandaskan hasil uji parsial dengan uji t pada tabel tersebut dapat diperoleh bahwa:

1. Pengujian hipotesis menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 dan t hitung 9,371 > t tabel = 1,966.
2. Pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 dan t hitung = 26,109 > t tabel = 1,966.
3. Pengujian hipotesis menunjukkan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,001 < 0,05 dan t hitung = 3,370 > t tabel = 1,966.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan guna menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan ialah bila sig. < 0.05 maka variabel bebas secara simultan atau bersama memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat. Berikut merupakan temuan uji simultan dengan uji F disajikan di tabel 8.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,636	3	213,212	1086,650	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12,950	66	,196		
	Total	652,586	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berlandaskan tabel tersebut didapat bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu nilai F hitung = 1086,650 > F tabel = 2,74 serta nilai sig = 0,000. Maka hipotesis keempat diterima, sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan ada pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga digunakan untuk mengetahui nilai persentase perubahan variabel terikat ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ). Persentase perubahan variabel terikat ( $Y$ ) yang ditimbulkan variabel bebas ( $X$ ) semakin tinggi bila nilai  $R^2$  semakin tinggi. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 <sup>a</sup>	,980	,979	,442956

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *R square* sebesar 0,980 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin ( $X_3$ ) berpengaruh sebesar 98% terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur dan sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lainnya di luar penelitian.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman, meningkatkan semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $9,371 > t$  tabel  $1,966$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Choiro dan Dyatmika yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Selain itu, penelitian Hermawan et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, sehingga perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Motivasi yang memadai mendorong pegawai untuk menikmati pekerjaannya, merasa puas, serta berperilaku positif dalam perusahaan, menciptakan rasa tanggung jawab, gairah kerja, dan keinginan untuk bekerja sebaik mungkin. Berdasarkan pengujian parsial, variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $26,109 > t$  tabel  $1,966$ , sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Siagian et al. (2020) yang menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Konsultan PNPM PISEW di Kabupaten Simalungun. Selain itu, penelitian Fenianti dan Nawawi (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan Perusahaan.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, mendorong upaya yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan pengujian parsial, variabel disiplin (X3) memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,370 > t$  tabel  $1,966$ , sehingga disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Imam (2022), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain. Selain itu, penelitian oleh Fenianti dan Nawawi (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, diketahui bahwa variabel-variabel independen (bebas), yaitu tingkat pengetahuan terhadap pembiayaan murabahah dan persepsi terhadap pembiayaan murabahah berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (terikat), yaitu keputusan memilih pembiayaan murabahah. Hal tersebut diperoleh berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F), yaitu nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu nilai F hitung  $= 1086,650 > F$  tabel  $= 3,02$  dan nilai sig  $= 0,000$ . Maka hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. Hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,98 atau 98% menunjukkan bahwa ketida variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 98% dan sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan Nawawi (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Imam (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Harmonian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerjamotivasi, dan disiplin kerja para pegawai maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja di instansi tersebut. Pegawai merasa termotivasi dengan tugas tambahan yang membuat mereka merasa dipercaya dan dihargai oleh pimpinan, serta menunjukkan kemauan untuk bekerja sama dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi yang tinggi, dan disiplin yang baik secara bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat disampaikan:

1. Peningkatan Program Pelatihan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja terkait pelatihan dan pengembangan karier memiliki nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur disarankan untuk lebih menekankan pada pemberian program pelatihan e-learning yang bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai. Pelatihan ini akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karier mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.
2. Penelitian Lanjutan: Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan menghasilkan temuan yang lebih bermanfaat bagi berbagai pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Dias Amaral, F., EHJ FoEh, J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1459>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Harmilasari, D., & Munggaran, C. (2020). *Evaluasi Kepuasan Pengguna Portal Berita Menggunakan Usability Metric Pendahuluan Kualitas Website Usability testing*.



- 19(September), 293–300.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara,
- Indriyani, W., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2022). Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2003–2012. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2039>
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2020). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48–56. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm/article/view/233>
- Sari, Rada., dan Susanti, Dessi. Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ecogen Universitas Negeri Padang*, 3 (4): 549-561.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Trianto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpptsp) Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(1), 48–56. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i1.337>