Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital
Volume 3, Nomor 2, Mei 2026
e-ISSN: 3046-7748, p-ISSN: 3046-7764, Hal 87-98
DOI : https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i4.1023
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo

Dea Ayu Kirana Mukti[1*], Yudhi Novriansyah[2], Isman[3]
Program Studi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia
[*]*Penulis Korespondensi*: *deaayukirana29@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of the Work Environment on Job Satisfaction as mediated by the Motivation of Civil Servants at the Bungo District Cooperative, Small and Medium Enterprises, Industry, and Trade Office. Using a Quantitative Descriptive Research Method with Smart PLS 4.0 testing on 34 respondents. The results of this study directly show that the Work Environment (X) affects Job Satisfaction (Y) with a T-statistic value of (2.919 > 1.96). The Work Environment (X) affects Motivation (Z) with a T-statistic value of (4.233 > 1.96). Meanwhile, Motivation (Z) affects Job Satisfaction (Y) with a T-statistic value of (2.608 > 1.96). Indirectly, the Work Environment (X) does not significantly affect Job Satisfaction (Y) mediated by Motivation (Z), where the T-statistic is (1.824 < 1.96). Furthermore, it is recommended that the leadership foster a conducive work environment and employe commitment to their jobs to create opportunities for career advancement, which will increase the work motivation of civil servants in the Bungo District Cooperative, Micro, Small, and Medium Enterprises, Industry, and Trade Service.*

Keywords: *Civil Servants; Job Satisfaction; Motivation; Performance; Work Environment*

Abstrak. *Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo. Menggunakan Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan Uji Smart PLS 4.0 terhadap 34 orang Responden. Hasil penelitian ini menunjukkan secara langsung Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) nilai T-Statistik (2.919 > 1,96). Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) nilai T-Statistik (4.233 > 1,96). Sedangkan Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) nilai T-Statistik (2.608 > 1.96). Sedangkan secara tidak langsung, Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang dimediasi Motivasi (Z), di mana T-Statistik (1.824 < 1,96). Selanjutnya disarankan kepada Pimpinan untuk mendorong terciptanya suasana kondusif lingkungan kerja dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan untuk membuka peluang peningkatan karir yang akan menambah motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo.*

Kata Kunci : *Aparatur Sipil Negara (ASN); Kepuasan Kerja; Kinerja; Lingkungan Kerja; Motivasi*

1. LATAR BELAKANG

Kinerja dan produktivitas karyawan dan organisasi dapat ditingkatkan melalui pengelolaan SDM yang efektif dan efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami komponen yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja(Meliyanti & Gunawan, 2024). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, dorongan, kompensasi, lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, hubungan antar karyawan dan atasan mereka, promosi, dan pelatihan (Wahyudi, 2025). Selain itu perlu juga meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Naskah Masuk: 24 September 2025; Revisi: 23 Oktober 2025; Diterima: 28 November 2025; Tersedia: 30 November 2025.

Lingkungan kerja itu sendiri mencakup semua yang ada di tempat kerja, termasuk tempat di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan mereka dan segala bentuk hubungan yang terlibat dengan mereka (Febri Silviana & Yudhi Novriansyah, 2023). Keadaan yang berkaitan dengan hubugan kerja, seperti hubungan dengan atasan dan bawahan, motivasi, dan peraturan dan kebijakan perusahaan juga dimasukkan dalam kategori ini.

Di samping lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap seberapa puas pegawai dengan pekerjaan mereka (Anggun CA & Munawaroh, 2025). Motivasi kerja, baik dalam diri pegawai maupun dari lingkungan mereka, dapat membantu mereka lebih baik dalam pekerjaan mereka dan mendorong perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai kepuasan (Mohammad Al Bumi & Cecep, 2025). Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang atas pekerjaannya

Oleh karena itu, penting dilakukan kajian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan peran Mediasi Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo. Sebab pekerjaan di organisasi pemerintah memerlukan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, memenuhi standar kerja, dan mengikuti aturan kebijakan. Penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoritis dan praktis dalam pengembangan Lingkungan Kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja dan peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Lingkungan Kerja

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja mereka, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkannya(Prasitia & Rosyadi, 2025). Untuk memiliki lingkungan kerja yang baik, diperlukan lebih banyak tenaga kerja dan waktu, dan rancangan sistem kerja yang efektif tidak selalu dapat dicapai. Dalam lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di dekat pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

Faktor-faktor tertentu, termasuk motivasi, memengaruhi semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Jadi, semua organisasi dan lembaga harus berusaha agar elemen lingkungan kerja berpengaruh positif. Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka (Susanti & dkk, 2025). Lingkungan kerja termasuk tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Fauziah et al., 2025). Adapun indikator Lingkungan

Kerja menurut H. Sedarmayanti dalam (Rukhayati et al., 2025) adalah sebagai berikut: Suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, bising, dan lingkungan kerja fisik

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka. Ini bersifat individual, dan semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan(Praditya et al., 2025). Namun, menurut kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung seberapa jauh perbedaan antara kenyataan yang dirasakan dan yang seharusnya terjadi. Kepuasan kerja terjadi ketika batas minimum yang diinginkan tercapai (Fuadi & Rini, 2025). Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap keadaan emosionalnya, yang dapat positif atau negatif.

Oleh karena itu, suatu organisasi harus memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian perbedaan antara apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya dan apa yang diberikan oleh organisasi kepadanya(Rahayu Sennang & Ikbal, 2025). Pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang telah dicapai melalui pekerjaannya sesuai dengan harapan, kebutuhan, atau nilai(Hafizha Asri & Rini Febiana, 2025). Adapun indikator kepuasan kerja antara lain: keinginan pindah, isi pekerjaan, gaji, penempatan kerja, kesetiaan (Zaidan Prayuda et al., 2025).

C. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Suswandayana et al., 2025), motivasi dapat didefinisikan sebagai pemberian dorongan yang mendorong seseorang untuk terus bekerja, bekerja sama, dan bekerja dengan baik, dan melakukan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Mereka yang tidak memiliki motivasi tinggi cenderung merasa tidak nyaman dan tidak bahagia di tempat kerja mereka. Jadi, semakin banyak motivasi yang dimiliki seorang pegawai dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Motivasi adalah kumpulan energi yang berasal dari dalam dan di luar karyawan, yang dimulai dengan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan menambah arah, itensitas, dan ketekunan mereka (Salim et al., 2025). Motivasi yang ada pada seseorang akan menyebabkan perilaku yang diarahkan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi juga memiliki dimensi ketekunan, yaitu lamanya seseorang dapat mempertahankan usahanya

(Sahrona & Rizky, 2025). Motivasi mendorong orang untuk melakukan sesuatu dalam jangka waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuannya(Ismail & Irfan, 2025). Sedangkan indikator motivasi adalah : kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kinerja, peluang untuk maju, orientasi masa depan, pemanfaatan waktu (Mariska & Kholilah, 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan memvalidasi fenomena dengan data fakta daripada pendapatWaruwu et al., 2025). Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan memberikan penjelasan, dan memvalidasi fenomena yang diteliti menggunakan data yang berupa fakta, bukan pendapat penelitian (Adiningrat et al., 2025). Sedangkan analisis kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data hingga analisis statistik.

Metode kuantitatif juga disebut sebagai metode penemuan karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah seperti konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sampel harus menunjukkan atau mewakili populasi (Risna Sari et al., 2025). Untuk penelitian ini, pengambilan sampel bertujuan, atau sampel bertujuan, digunakan. Metode ini mengumpulkan contoh berdasarkan perspektif yang berfokus pada tujuan tertentu daripada acak, wilayah, atau stratamenurut Arikunto dalam (Damayanti & Sunarto, 2025). Sampel penelitian terdiri dari 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

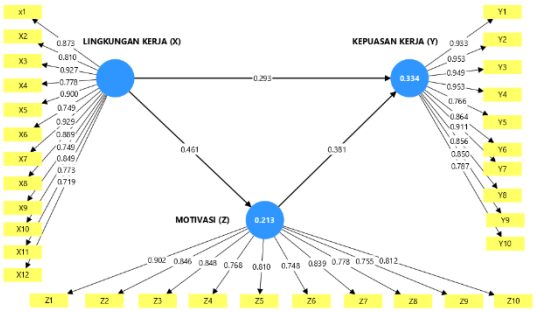
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Biasanya, ada dua submodel dalam analisis Part Least Square (PLS). Model pengukuran luar (*outer model*) untuk menguji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural atau model dalam (*inner model*) untuk menguji kausalitas dan hipotesis (model prediksi). Kemudian, uji efek mediasi dengan penjelasan berikut:

A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Convergent Validity

Pada pengujian ini diukur dengan menggunakan parameter *outer loading.* Nilai *loading factor* > 0,7 merupakan nilai ideal yang diartikan bahwa indikator tersebut valid mengukur konstruk yang telah dibuat.



Gambar 1. Pengujian Model Pengukuran

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2025

Hasil penilaian *Loading Factor* konstruk pada masing-masing variabel variabel Eksogen Lingkungan Kerja (X), variabel Endogen Kepuasan Kerja (Y) dan variabel Mediasi Motivasi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*
Variabel Lingkungan Kerja (X)

Kode	*Parameter Loading Factor*	*Nilai Loading Factor*	*Kriteria*
X.1	0.7	0.873	Valid
X.2	0.7	0.810	Valid
X.3	0.7	0.927	Valid
X.4	0.7	0.778	Valid
X.5	0.7	0.900	Valid
X.6	0.7	0.749	Valid
X.7	0.7	0.929	Valid
X.8	0.7	0.889	Valid
X.9	0.7	0.749	Valid
X.10	0.7	0.849	Valid
X.11	0.7	0.773	Valid
X.12	0.7	0.719	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Tabel 2. Nilai *Loading Factor*
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kode	*Parameter Loading Factor*	*Nilai Loading Factor*	*Kriteria*
Y.1	0.7	0.933	Valid
Y.2	0.7	0.953	Valid
Y.3	0.7	0.949	Valid
Y.4	0.7	0.953	Valid
Y.5	0.7	0.766	Valid
Y.6	0.7	0.864	Valid
Y.7	0.7	0.911	Valid
Y.8	0.7	0.856	Valid
Y.9	0.7	0.850	Valid
Y.10	0.7	0.787	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Tabel 3. Nilai *Loading Factor*
Variabel Motivasi Kerja (Z)

Kode	*Parameter Loading Factor*	*Loading Factor*	*Kriteria*
Z.1	0.7	0.902	Valid
Z.2	0.7	0.846	Valid
Z.3	0.7	0.848	Valid
Z.4	0.7	0.768	Valid
Z.5	0.7	0.810	Valid

Z.6	0.7	0.748	Valid
Z.7	0.7	0.839	Valid
Z.8	0.7	0.778	Valid
Z.9	0.7	0.755	Valid
Z.10	0.7	0.812	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Dari pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memperoleh nilai >0,7. Jadi tidak ada pernyataan yang harus dikeluarkan dari tabel.

b. Discriminant Validity

a Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Dipersyaratkan model yang baik, jika nilai AVE masing-masing konstruk nilainya > 0.5, maka dapat dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik. hasil nilai AVE dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

VARIABEL	Parameter	AVE	Kriteria
Lingkungan Kerja (X)	0,5	0.692	Baik
Kepuasan Kerja (Y)	0,5	0.783	Baik
Motivasi (Z)	0,5	0.659	Baik

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4, mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk (>) 0,5 berarti hasil yang diperoleh menunjukkan model yang baik dari setiap konstruk yang dinilai.

c. Composite Reliability

Dalam model pengukuran dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan guna membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni dengan. *Interpretasi Composite Reliability* sama dengan *Cronbach's Alpha* dengan nilai batas > 0.7 dapat diterima dan nilai > 0.8 sangat memuaskan. Hasil pengolahan dengan menggunakan smartPLS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. *Composite Reliability dan Nilai Cronbach's Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Kriteria
Lingkungan Kerja (X)	0.959	0.965	Diterima
Kepuasan Kerja (Y)	0.968	0.974	Diterima
Motivasi (Z)	0.943	0.957	Diterima

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Peneliti menemukan, berdasarkan pengolahan data, nilai masing-masing variabel dalam pengujian Composite Reliability dan Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel laten mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,7. Ini menunjukkan bahwa konstruk memenuhi kriteria reliabilitas komposit dan memiliki reliabilitas Cronbach Alpha yang baik.

B. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

a. Nilai R-*squares*

Untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-*squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang subsantif. Nilai R-*Squares* ≥ 0.75 berarti pengaruhnya (besar/kuat), ≥ 0.50 berarti pengaruhnya (sedang/moderat) dan nilai ≥ 0.25 berarti pengaruhnya (kecil/lemah) berikut hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian *Goodnes Of Fit*

No	Variabel	R *Square*	Pengaruh
1	Kepuasan Kerja (Y)	0.334	Lemah/Kecil
2	Motivasi (Z)	0.213	Lemah/Kecil

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Dari hasil diatas hasil analisis *Goodnes Of Fit* R-*Square* adalah sebagai berikut:

R-Square Jalur 1: 0.334. Artinya kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X) dalam menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 33,4% (lemah/kecil) adapun sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

R-Square Jalur 2: 0,213 Artinya kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X) dalam menjelaskan Motivasi (Z) adalah sebesar 21,3% (kecil/lemah) adapun sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

b. Nilai F Square

Uji F-*Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai F-*Square* jika <0,02 berarti tidak ada pengaruh sama sekali. Kemudian jika ≥ 0,02 pengaruhnya (Kecil), nilai ≥ 0,15 pengaruhnya (Medium) dan ≥ 0,35 pengaruhnya (Besar). Adapun nilai F *Square* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Nilai F Square

f-square - List

	f-square
LINGKUNGAN KERJA (X) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.101
LINGKUNGAN KERJA (X) -> MOTIVASI (Z)	0.271
MOTIVASI (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.171

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Dari hasil diatas dapat dilihat nilai F-*Square* sebagai berikut:

a Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar: 01,01 > 0,02 pengaruh (Kecil).

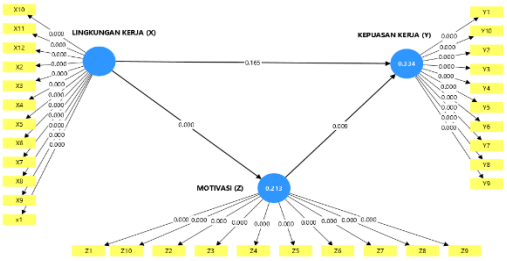
b Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi (Z) sebesar: 0,271 > 0,35 pengaruh (Besar)

c Variabel Motivasi (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar: 0,171 >0,15 pengaruh (Sedang).

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel laten X dan Z terhadap Y masing-masing mempunyai pengaruh kecil dan sedang pada tingkat struktural. Sedangkan variabel Mediasi Z terhadap Y pengaruhnya sedang.

C. Hasil Uji Hipotesis (Analisis SEM dengan Efek Mediasi)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan *bootstrap* dalam PLS kita dapat memperoleh hasil *path coefficients* dan *t- Value.* Berikut ini gambar pengujian model struktural:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

a. Direct Effect (*Path Cooficient*)

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi (Langsung)

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Lingkungan Kerja (X) -- Kepuasan Kerja (Y	0.468	0.500	0.161	2.919	0.004
Lingkungan Kerja(X) ---Motivasi(Z)	0.461	0.499	0.109	4.233	0.000
Motivasi (Z)— Kepuasan Kerja (Y)	0.381	0.411	0..146	2.608	0.009

a Hasil analisis nilai *P – Values* (0,004 < 0,05) dan nilai T-Statistik (2,919 > 1,96), artinya bahwa Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka Hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini dapat diterima.

b Hasil analisis nilai *P – Values* (0,000 < 0,05), dan nilai T-Statistik (4,233 < 1,96). Artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z) dan Hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini diterima.

c Hasil analisis nilai *P – Values* (0,009 < 0,05), dan nilai T-Statistik (2,608 > 1,96). Artinya Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Hipotesis 3 (H3) pada penelitian ini Dapat diterima.

b. Indirect Effect (*Path Cooficient*)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi (Tidak Langsung)

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Lingkungan Kerja(X)--Motivasi (Z)---- Kepuasan Kerja (Y)	0.176	0.207	0.096	**1.824**	**0.068**

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0 2025

Hasil analisis signifikansi nilai *P – Values* (0,068 > 0,05) dan nilai T-Statistik (1,824 < 1,96), artinya bahwa Motivasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh Logo Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Hipotesis 4 (H4) pada penelitian ini ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

yang dapat diambil berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja (X) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo. 2) Lingkungan Kerja (X) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi (Z) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo. 3) Motivasi (Z) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo. 4) Motivasi (Z) Tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bungo.

B. Saran

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: (1) Pimpinan perlu menjaga suasana kondusif dan keakraban dilingkungan kerja dengan kegiatan bersama antar pegawai dalam aktivitas sosial dan kemasyarakatan, (2) Pimpinan perlu mendorong komitmen dan kesetiaan pegawai pada lembaganya melalui penghargaan terhadap kedisiplinan dan pencapaian target kinerja, (3) Peneliti berikutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain di luar variabel penelitian terkait dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Adiningrat, N., Albina, M., Padila, W., & Tanjung, E. R. (2025). *Penelitian deskriptif dalam pendidikan (Descriptive research in education).* JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara, 2(3), 557–564. https://jicnusantara.com/index.php/jicn

Anggun Cahya Ningrum, & Munawaroh, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 3*(1), 19–32. https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434

Aulia, A., Fraick, M., Ratumbuysang, N. G., Hasanah, M., & Rizky, M. (2025). Pengaruh pemberdayaan masyarakat melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) untuk peningkatan ekonomi desa se-Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Promosi, 13*(1), 260–263. https://doi.org/10.24127/jp.v13i1.10564

Damayanti, N., & Sunarto, A. (2025). Analisis kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan Mentari Anakku Klinik Psikologi dan Terapi Anak. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2*(6), 211–223. https://jicnusantara.com/index.php/jiic

Fauziah, W., Pratama, S., & Alfahmi, M. (2025). Analisis kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan 1. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 12*(8), 653–661. https://doi.org/10.31604/jips.v12i8.2025

Febri Silviana, & Yudhi Novriansyah. (2023). Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen dimediasi motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2*(4), 401–413. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859

Fuadi, M. M., & Rini, I. (2025). Analisis kepuasan kerja karyawan di PT BPR Nusumma Jawa Barat Cabang Singaparna menggunakan metode Importance Performance Analysis (IPA). *Jurnal Industrial Galuh, 7*(2), 65–74. https://doi.org/10.25157/jig.v7i2.5109

Hafizha Asri, D., & Rini Febiana, A. (2025). Pengaruh lingkungan, fasilitas, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 9*(1). https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5051

Ismail, A., & Irfan, A. (2025). Pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jaffa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. *Jurnal Ekonomi & Manajemen, 7*(1). https://doi.org/10.46918/point.v7i1.2612

Mariska, D., & Kholilah. (2025). Kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT Pegadaian Kanwil III Palembang. *Jurnal Motivasi, 10*(1), 82–92. https://doi.org/10.32502/motivasi.v10i1.696

Meliyanti, D. P., & Gunawan, A. (2024). Strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 1*(3), 390–395.

Pangeran Mohammad Al Bumi, & Cecep Yoto Haryoto. (2025). Motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Wakil Presiden RI. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8*(3), 898–907. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1409

Praditya, R. A., Zaidan Prayuda, R., & Purwanto, A. (2025). Korelasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL), 6*(4).

Prasitia, M., & Rosyadi, I. (2025). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT KJMM Prakoso: Pendekatan PLS-SEM. *Center of Economic Student Journal, 8*(4). https://doi.org/10.56750/48wvtg04

Rahayu Sennang, P., & Ikbal, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *Jurnal Administrasi Negara, 17*(1), 133–144. https://doi.org/10.24198/jane.v17i1.65155

Risna Sari, A., Husnawati, H. A., Suryono, J., Marzuki, M., & Mulyapradana, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D* (U. Hidayatun, Ed.; 1st ed., p. 140). Yayasan Putra Adi Dharma.

Rukhayati, Nurapiah, & Yuliana. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja dan keamanan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend, 1*, 100–117. https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.55

Sahrona, & Rizky, M. C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot. *Jurnal GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis, 17*(1), 122–133.

Salim, R. A., Sahila, R. N., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Innovative: Journal of Social Science Research, 5*(4), 507–518.

Susanti, H., et al. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 4*(1), 145–163. https://doi.org/10.29138/jkis.v4i1.104

Suswandayana, I. K. A., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Rex Indonesia. *EMAS, 6*(4), 792–804. https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.4183

Wahyudi. (2025). Membangun kepuasan kerja melalui peningkatan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri, 4*(1), 104–111. https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.205

Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 10*(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057

Zaidan Prayuda, R., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. *Professional Education Studies and Operations Research, 2*(2). http://www.journal-profesor.org