

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

RIZKY ANUGRAH ISMET

NPM. 2261201244

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

RIZKY ANUGRAH ISMET
NPM. 2261201244

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BENGKULU TENGAH



SKRIPSI

Oleh :

RIZKY ANUGRAH ISMET

NPM. 1961201177

Disetujui oleh:
Pembimbing

Meiffa Herfianti, S.E., M.M
NIDN.0204058702

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN.0208047301

**PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN BENGKULU TENGAH**

Dipertahankan didepan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh :

Rizky Anugrah Ismet

NPM. 2261201244

Dewan Penguji:

1. Drs. Khairul Bahrun, M.M

Ketua

2. Ratnawili, S.E., M.M

Anggota

3. Meiffa Herfianti, S.E., M.M

Anggota

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN.0208047301



SERTIFIKASI

Saya Rizky Anugrah Ismet menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan Skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 11 Agustus 2025



RIZKY ANUGRAH ISMET
NPM. 2261201244

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya ”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaannya waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaan mu sebagai manusia”

(Baskara Putra – Hindia)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim... puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan kelancaran dalam penulisan skripsi ini, mustahil jika tanpa izinnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini sampai tuntas.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Untuk kedua orang tua saya yang teristimewa papa (Ismet) dan mama (Seri Rahayu) beribu ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada mereka karena selalu mendoakan untuk kebaikan anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dan dukungan yang sangat baik, suatu kebanggaan bagi penulis memiliki orang tua yang selalu mendukung anaknya terutama didunia pendidikan, sehingga anak laki-laki pertamanya ini bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
2. Untuk saudara saya (Roihan Naufal Ismet) terima kasih karena telah membuat penulis termotivasi untuk bisa menjadi sosok abang yang dapat memberikan pengaruh yang baik dan menjadi panutannya.

3. Untuk teman tongkrongan penulis anggota grup (Songngosong), terima kasih karena telah kebersamai penulis selama proses perkuliahan berlangsung, selalu ada momen disetiap perjalanan yang bisa nantinya kita kenang dikemudian hari, terima kasih untuk proses saling membantu selama kuliah, dan doa yang baik untuk orang baik juga, dan untuk teman-teman saya yang tidak bisa disebut semuanya terimakasih.
4. Untuk dosen pembimbing skripsi ibu Meiffa Herfianti, S.E., M.M beribu ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada beliau karena telah banyak membantu, membimbing dan menjadi Motivator yang luar biasa. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan dan balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang ibu berikan.
5. Almamater Universitas muhammadiyah Bengkulu.
6. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok seorang laki-laki sederhana dengan impian yang tinggi, namun sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Rizky Anugrah Ismet. Anak sulung yang kini menginjak usia 22 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih karena terus berani menjadi dirimu sendiri dan tak lelah berusaha. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Rayakan setiap langkah kecilmu dan teruslah bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa semoga langkah kaki kecilmu selalu dikuatkan, dikelilingi oleh orang-orang hebat, serta mimpimu satu per satu terjawab dan terwujud.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah”**. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Peneliti sangat menyadari sepenuhnya, terselesaikannya penyusunan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Ibu Meiffa Herfianti, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Seluruh staff Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah yang telah memberi izin dan membantu kelancaran penelitian.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT meberikan balasan yang setimbal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat di gunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, 11 Agustus 2025

Rizky Anugrah Ismet
NPM. 2261201244

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah

Oleh :

Rizky Anugrah Ismet¹

Meiffa Herfianti, S.E., M.M²

Kepuasan Kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi yang di isi oleh 43 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa COO dan PQ memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung (26.773) > nilai t tabel (1.684) dan nilai t sig (0,000) < α (0,05) pada variabel Motivasi Kerja, pada variabel Lingkungan Kerja nilai t hitung (8.823) > nilai t tabel (1.684) dan nilai t sig (0,000) < α (0,05) dengan nilai f nilai Fhitung sebesar 395.456 > F tabel (3.24) dan nilai signifikansi F sig (0,000) < α (0,05). Hal ini berarti menegaskan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan faktor utama yang saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah sebesar 0,952 atau 95,2%

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Community and Village Empowerment Office of Central Bengkulu Regency

Oleh :
Rizky Anugrah Ismet¹
Meiffa Herfianti, S.E., M.M²

Various factors, including work motivation and the work environment can influence employee job satisfaction. This study aims to determine the influence of work motivation and the work environment on employee job satisfaction at the Community and Village Empowerment Office of Central Bengkulu Regency, both partially and simultaneously. This study used quantitative research methods with data collection techniques through questionnaires and observations completed by 43 respondents.

The results of the study indicate that COO and PQ have a positive and significant influence partially or simultaneously on employee job satisfaction with a calculated t value (26.773) > t table value (1.684) and a sig t value (0.000) < α (0.05) on the Work Motivation variable, on the Work Environment variable the calculated t value (8.823) > t table value (1.684) and a sig t value (0.000) < α (0.05) with an f value of 395.456 > F table (3.24) and a significance value of F sig (0.000) < α (0.05). This means that it confirms that Work Motivation and Work Environment are the main factors that complement each other in creating optimal job satisfaction. The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Community and Village Empowerment Service of Central Bengkulu Regency is 0.952 or 95.2%.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1. Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.3 Lingkungan Kerja	25
2.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	30
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	32

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan	34
2.3. Kerangka Konseptual	38
2.4. Definisi Operasional	39
2.5. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.2. Jenis Penelitian	42
3.3. Populasi dan Sampel	43
3.4. Teknik Pengumpulan Data	44
3.5. Teknik Analisis Data	46
3.5.1 Analisis Deskriptif	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Sejarah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa...	58
4.1.2. Visi Dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	60
4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	62
4.2. Karakteristik Responden	63
4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian...	64
4.2.2. Uji Asumsi klasik	70
4.2.3. Pengujian hipotesis Penelitian	76
4.3. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.1 Skala likert	46
Tabel 3.2 Tanggapan Responden.....	47
Tabel 3.3 Uji Validitas Y	49
Tabel 3.4 Uji Validitas X ₁	50
Tabel 3.5 Uji Validitas X ₂	50
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X ₁	64
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X ₂	66
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	68
Tabel 4.6 Uji Normalitas	71
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.8 Uji Heteroskedasitas.....	73
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.11 Uji t Parsial	77
Tabel 4.12 Uji F Simultan	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PMD Kabupaten Bengkulu Tengah	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau instansi menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan atau instansi sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan atau instansi adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja karyawan perusahaan (Kuncoro, 2013) Agar tujuan perusahaan atau instansi bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam perusahaan atau instansi.

Sumber manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja yang optimal akan terwujud apabila para pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi karena pegawai yang puas cenderung lebih produktif, loyal dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Pegawai harus mampu merasakan dan menikmati

pekerjaannya, sehingga pegawai tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kesempatan untuk maju, kemauan kerja (motivasi), gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, pengawasan, kondisi kerja (lingkungan), aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas.

Menurut Rivai dalam Marliani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang daya keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasil Penelitian Tania & Sutanto (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sementara itu hasil penelitian Ariani & Assarofa (2018) menunjukkan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian Hidayat (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sementara itu hasil penelitian Andjarwati et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Tengah memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah khususnya dalam pemberdayaan masyarakat desa sebagai pelaksanaan kebijakan pemberdayaan masyarakat desa, DPMD dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap indikasi bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Tengah belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti tingkat absensi yang cukup tinggi, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan adanya keluhan beberapa pegawai terkait kondisi kerja.

Data awal menunjukkan tingkat absensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Tengah pada Tahun 2025 mencapai 10%, menurun dari tahun sebelumnya yang hanya 15%. Selain itu dari survei internal sederhana yang dilakukan, sekitar 35% pegawai menyatakan kurang puas dengan kondisi kerja mereka saat ini. Fenomena ini tentu dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sementara itu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan senang bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suana (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian Priyono & Marnis (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal kepada pihak Staff Bapak Sufriyadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah tepatnya pada tanggal 19 Juni 2025, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Permasalahan mengenai *kepuasan kerja pegawai* (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa dimana pegawai menunjukkan kurangnya sistem pemberian penghargaan yang belum optimal, persepsi kinerja, serta sarana dan prasarana yang terbatas dan belum memadai. Permasalahan mengenai *motivasi kerja* (X1) yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa yaitu kurangnya semangat dalam menyelesaikan tugas, yang dapat dilihat dari rendahnya inisiatif dan partisipasi dalam kegiatan formal. Selain itu, permasalahan *lingkungan kerja* (X2) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa yaitu masih banyak pegawai yang belum bisa bekerja secara tim dengan baik, seperti komunikasi yang kurang

baik sehingga tidak terlaksana secara efektif antara pegawai, atasan, dan bawahan. Akibatnya sebagian pegawai merasa kurang nyaman dengan motivasi di tempat kerja, kurang bersemangat, dan kurang puas terhadap pekerjaannya. Fenomena tersebut menunjukkan betapa pentingnya untuk meningkatkan aspek motivasi dan lingkungan kerja guna menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan produktif. Berdasarkan fenomena dan dukungan penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah yang dapat di identifikasi adalah sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Tengah.
2. Adanya keluhan dari beberapa pegawai terkait beban kerja yang tidak seimbang antara satu pegawai dengan pegawai lainnya
3. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, seperti tata ruang kantor yang kurang nyaman dan peralatan kerja yang belum memadai.

1.3 Batasan masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang teridentifikasi dan keterbatasan waktu, tenaga, serta biaya, maka penelitian ini perlu dibatasi. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y).
2. Lingkungan kerja yang diteliti meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.
3. Subjek penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditentukan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah?

3. Apakah Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah .

2. Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah.

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan serta menjadi gambaran bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi pemerintahan Kabupaten Bengkulu Tengah:

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah dan memberikan gambaran tentang kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai di salah satu instansi pemerintah daerah.

3. Bagi Pegawai:

Sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.