

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS



ANGGA ANDIKA

92224045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

ANGGA ANDIKA

92224045



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angga Andika
NIM : 92224045
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Angga Andika
NIM: 92224045

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

ANGGA ANDIKA

92224045

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal : 22 Agustus 2026

Ketua



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.

NIDN: 0207046301

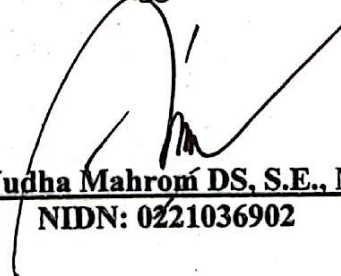
Sekretaris



Dr. Mafthuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.

NIDN: 0216057001

Anggota I



Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.

NIDN: 0221036902

Anggota II



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.

NIDN: 0229057501

Anggota III



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.

NIDN: 0216128102

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

ANGGA ANDIKA

92224045

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : Agustus 2026

Pembimbing I



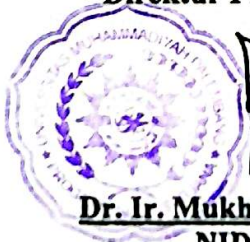
Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN: 0207046301

Pembimbing II



Dr. Mafthuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS
KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Angga Andika

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. (2) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, 2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, 3) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 4) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 5) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 6) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dan 7) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 198 pegawai dan sampel penelitian berjumlah 160 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi program LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, 2) ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, 3) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 4) ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 5) ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 6) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dan 7) ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON JOB
SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
SOUTH SUMATRA PROVINCIAL FORESTRY OFFICE**

Angga Andika

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance at the South Sumatra Provincial Forestry Office. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. (2) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the influence of Work Motivation on Job Satisfaction, 2) the influence of Work Environment on Job Satisfaction, 3) the influence of Work Motivation on Employee Performance, 4) the influence of Work Environment on Employee Performance, 5) the influence of Job Satisfaction on Employee Performance, 6) the influence of Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable, and 7) the influence of Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. This is an associative study. The study population consists of all employees of the South Sumatra Provincial Forestry Office, totaling 198 individuals, with a sample size of 160 employees. Simple Random Sampling was used as the sampling technique. The data used in this study are primary data collected through the distribution of questionnaires. The data analysis technique employed is Structural Equation Modeling (SEM) using the LISREL software application. The research results indicate that: 1) work motivation has a significant effect on job satisfaction, 2) the work environment has a significant effect on job satisfaction, 3) work motivation has a significant effect on employee performance, 4) the work environment has a significant effect on employee performance, 5) job satisfaction has a significant effect on employee performance, 6) work motivation has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, and 7) the work environment has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”
(QS. An-Najm: 39)

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(QS. Al-Insyirah: 5)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Istri Tercinta
2. Kedua orang tua
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan penuh cinta, kasih sayang, dan kerendahan hati, tesis ini penulis persembahkan terkhusus kepada istri tercinta Nurmayanti, S.Pd., M.Pd., Gr., yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan serta motivasi baik moril maupun materil dalam penulisan tesis ini, serta Ayahanda almarhum Fislamimba, B.A., dan Sodri Alfian S.E, Ibunda tercinta Dra. Yusnani Z dan Umiyati, yang senantiasa menjadi sumber doa, kasih sayang, dukungan, dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini, Tidak lupa, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan kasih sayang kepada kakak dan adik, Sandi Septian Prata Putra, Anggi Romando, Nanda Maharani Saqadifa, Almadian Jaya, dan Aldo Wijaya, yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, semangat, dan kebersamaan, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Ibu Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Penelaah I, Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Penelaah II, dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Penelaah III, dengan masukan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Responden Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2026

Penulis

Angga Andika
Nim: 92224045

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	v
Halaman <i>Abstract</i>	vi
Halaman Motto dan Persembahan.....	vii
Halaman Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	22
C. Tujuan Penelitian	23
D. Manfaat Penelitian	24
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	25
B. Kerangka Pemikiran	46
C. Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	57
B. Metode Penelitian	57
C. Operasionalisasi Variabel	58
D. Populasi dan Sampel.....	59
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	60
F. Metode Pengujian Data	61

G. Rancangan Analisa Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	141
B. Saran	142
Daftar Pustaka.....	145
Lampiran	147

DAFTAR TABEL

Table I.1 Laporan Kinerja	13
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	58
Tabel III.2 Penskoran Jawaban	61
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model	67
Tabel IV.1 Uji Validitas Konstruk Kinerja	80
Tabel IV.2 Uji Validitas Konstruk Kepuasan Kerja	81
Tabel IV.3 Uji Validitas Konstruk Motivasi	82
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Lingkungan Kerja	83
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	84
Tabel IV.6 Tabel <i>Goodness Of Fit Index</i>	85
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja	86
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	89
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	92
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	95
Tabel IV.11 Tabel Uji Hipotesis	100
Tabel IV.12 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	55
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	65
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Gambar IV.5 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	78
Gambar IV.6 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kinerja	79
Gambar IV.7 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kepuasan Kerja	80
Gambar IV.8 <i>Loading</i> Faktor Variabel Motivasi.....	81
Gambar IV.9 <i>Loading</i> Faktor Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Gambar IV.10 <i>Path</i> Analisis	98
Gambar IV.11 T-Values.....	99
Gambar IV.12 Struktual X Models T-Values	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	147
Lampiran 2 Tabulasi	152
Lampiran 3 Uji CFA	164
Lampiran 4 Uji Model Struktural.....	165
Lampiran 5 Uji T Value	166
Lampiran 6 Uji <i>Goodnes of Fit</i>	168

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan. Selain faktor SDM tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Manusia sebagai penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi yang terhubung memiliki prakarsa dalam SDM sehingga hampir disetiap masalah SDM sebagai apratur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh SDM.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2022:182).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2022:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja dari seorang pegawai, Kasmir (2022:189). Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilakukan dengan perasaan senang dan penuh semangat, maka pegawai akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan harapan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi membuat pegawai mencintai pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab, serta terdorong untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas, (Kasmir 2022:189). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, semangat kerja yang meningkat, serta kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Sebaliknya, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, kurang termotivasi, mudah merasa bosan, dan tidak optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian oleh Akbar dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Siswandi dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian pada instansi pemerintahan bidang pertanian oleh Kartini dan Nurwulandari (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan Siswandi dkk (2023) dengan jumlah sampel di bawah 60 responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidaksignifikanan tersebut diduga karena dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh target kerja, sistem penilaian ASN, dan aturan birokrasi dibandingkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang digunakan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kerja pegawai pemerintah sehingga hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menjadi tidak signifikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian motivasi yang baik kepada pegawai.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai

hasil yang optimal (Hartatik, 2023:160). Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti proses mental kognitif (akal) maupun afeksi (perasaan). Secara spesifik, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mencapai target kerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian oleh Emon, Sarwoko, dan Suryaningtyas (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kamaruddin dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian pada instansi pemerintahan bidang pertanian oleh Kartini dan Nurwulandari (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian Akbar, dkk (2023) dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidaksignifikanan tersebut diduga disebabkan oleh jumlah sampel yang

relatif kecil sehingga hasil penelitian kurang mampu menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Selain itu, kinerja pegawai instansi pemerintah lebih dipengaruhi oleh sistem birokrasi, aturan kerja, dan target organisasi dibandingkan motivasi individu pegawai. Faktor lain seperti kedisiplinan dan pengawasan pimpinan juga diduga lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Rivai, 2021:55). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan merasa lebih bersemangat, dihargai, dan memiliki tujuan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Motivasi yang diberikan organisasi, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, maupun dukungan dari pimpinan, dapat meningkatkan perasaan nyaman dan senang pegawai dalam bekerja. Ketika pegawai merasa termotivasi, maka mereka akan lebih menikmati pekerjaannya, memiliki hubungan kerja yang baik, serta merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Siswandi, Mintarti, dan Jiuhardi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Kartini dan Nurwulandari (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi

pemerintahan bidang pertanian. Selain itu, penelitian Kamaruddin, Paminto, dan Ulfah (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, penelitian oleh Utari, dkk (2023) dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketidaksignifikanan tersebut diduga disebabkan oleh jumlah sampel yang relatif kecil sehingga belum mampu mewakili populasi secara menyeluruh. Selain itu, indikator motivasi kerja yang digunakan lebih menekankan pada motivasi internal pegawai, sedangkan kepuasan kerja pegawai instansi pemerintah lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kebijakan organisasi, dan jenjang karir.

Lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada pegawai, maka dari itu pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar pegawai bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2020:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam

melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Penelitian Siswandi dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Utari dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian pada instansi pemerintahan bidang pertanian oleh Kartini dan Nurwulandari (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh ulfah (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan jumlah sampel penelitian kurang dari 50 responden. Ketidaksignifikanan tersebut diduga karena pegawai pemerintah bekerja berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan sehingga kondisi lingkungan kerja tidak terlalu mempengaruhi hasil kerja pegawai. Selain itu, indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian hanya berfokus pada aspek fisik dan belum mengukur lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi kerja, budaya organisasi, dan hubungan antar pegawai.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menciptakan perasaan senang bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja yang harmonis, hubungan yang baik antarpegawai maupun dengan

pimpinan, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat kerja pegawai. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang positif seperti suasana kerja yang nyaman, dukungan sosial, komunikasi yang baik, serta fasilitas yang memadai akan membantu pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan menurunkan kepuasan pegawai, dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Utari dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Siswandi dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian pada instansi pemerintahan bidang pertanian oleh Kartini dan Nurwulandari (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan kerja pegawai sehingga kepuasan kerja meningkat. Namun, penelitian yang dilakukan Siswandi dkk (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan jumlah sampel penelitian rata-rata di bawah 60 responden.

Ketidaksignifikanan tersebut diduga karena pegawai ASN lebih mengutamakan stabilitas pekerjaan dan keamanan status kerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja fisik. Selain itu, indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian cenderung hanya mengukur aspek fisik dan belum mencakup lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pegawai dan dukungan pimpinan.

Penelitian oleh Purnamiati (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta kepuasan kerja berperan memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja. Penelitian Rahmadanti dkk. (2025) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian di lingkungan instansi pemerintahan oleh Sari dan Hidayat (2026) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterima pegawai, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Namun, penelitian Sari dan Hidayat (2026) menemukan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tergolong lemah. Kondisi ini diduga karena pegawai lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar dan jaminan karir dibandingkan aspek motivasi semata. Selain itu, indikator motivasi yang digunakan belum secara spesifik menyesuaikan dengan karakteristik tugas yang melibatkan kegiatan di kantor maupun di lapangan.

Penelitian oleh Sari dan Putra (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja, ventilasi, dan penyaluran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Febrianti dan Siregar (2025) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dan mendorong kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian Suwarsih dan Arifin (2026) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik yang mendukung membuat pegawai lebih betah bekerja sehingga kepuasan kerja dan kinerjanya semakin optimal. Namun, penelitian Febrianti dan Siregar (2025) menemukan bahwa peran kepuasan kerja sebagai perantara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja lebih lemah dibandingkan pengaruh langsungnya. Hal ini diduga karena standar lingkungan kerja di instansi pemerintah sudah dianggap cukup terpenuhi, sehingga tidak menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja. Selain itu, seluruh penelitian tersebut dilakukan pada instansi dengan jenis pekerjaan yang berbeda dan belum menguji secara khusus pada kondisi kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang khas.

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 48 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan, maka Dinas Kehutanan Provinsi

Sumatera Selatan mempunyai tugas dan fungsi serta struktur organisasi sebagai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kehutanan dan tugas perbantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Provinsi.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 mengalihkan kewenangan bidang kehutanan ke pemerintah provinsi mempunyai konsekuensi perubahan kewenangan pembentukan kelembagaan menjadi tanggung jawab sepenuhnya pemerintah provinsi. Pemerintah Provinsi menetapkan pembentukan kelembagaan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kehutanan. Dinas Kehutanan juga menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan upaya rehabilitasi hutan dan lahan dengan perlindungan kawasan sempadan sungai, yang berfungsi sebagai ekosistem penyangga dan zona konservasi. Alih fungsi lahan gambut, pemanfaatan lahan gambut yang tidak sesuai fungsinya, serta perubahan iklim menyebabkan peningkatan ancaman bencana kebakaran hutan dan lahan gambut. Selain itu, kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan hutan secara legal yang belum optimal menjadi isu penting dalam memperkuat kebijakan berbasis masyarakat dan kolaboratif.

Menghadapi berbagai tantangan tersebut, Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan dituntut memiliki pegawai yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam

mendukung keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan pelaksanaan program kerja organisasi.

Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi, Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Upaya tersebut dilakukan agar pegawai mampu bekerja secara maksimal dan memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target organisasi yang telah ditetapkan.

Berikut laporan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2025 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun 2024

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA/ INDIKATOR KINERJA KUNCI	KINERJA 2025			KINERJA 2024			PERBANDINGAN KINERJA 2025 TERHADAP KINERJA 2024		KRITERIA
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pengelolaan Hutan Secara Lestari	Meningkatnya Produktivitas Kawasan Hutan	1.1 Jumlah Pembayaran PNBPN sesuai kewajibannya (Milyar Rp)	77,48	109,98	141,94	73,80	99,37	134,66	110,68	105,41	Sangat Tinggi
	Mengurangi Kerusakan Hutan, Sumber Daya Alam dan Ekosistemnya.	1.2 Patroli Pengamanan pada Kawasan Hutan dan Mangrove Secara Mandiri Maupun Terpadu (Lokasi)	61	261,00	427,87	36	171	475,00	152,63	90,08	Tinggi
	Mengurangi Kerusakan Hutan, Sumber Daya Alam dan Ekosistemnya.	1.3 Persentase Luas Kawasan Hutan yang Dilakukan Pencegahan Karhutla (%)	12,19	28,84	236,61	10,51	36,75	349,67	78,48	67,67	Sedang
	Mengurangi Luas Lahan Kritis di Dalam dan di Luar Kawasan Hutan	1.4 Luas Lahan Kritis diluar Kawasan Hutan yang dilakukan Penanaman (Ha)	10	512,44	5124,40	10	130,08	1300,80	393,94	393,94	Sangat Tinggi
		1.5 Persentase Kawasan Hutan yang Direhabilitasi (%)	0,14	0,17	121,43	0,14	0,22	157,14	77,27	77,27	Sedang
	Meningkatnya Usaha Ekonomi Perhutanan Sosial	1.6 Jumlah Kelompok Perhutanan Sosial yang Dilakukan Pendampingan Penguatan Kelembagaan (Kelompok)	175	209,00	119,43	140	165	117,86	126,67	101,33	Sangat Tinggi
	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	1.7 Persentase Pemenuhan Layanan Kinerja Perangkat Daerah (%)	100	93,07	93,07	100	95,45	95,45	93,51	97,51	Tinggi
Terwujudnya		2 Persentase tutupan lahan (%)	18,8	16,80	89,36	NA	NA	NA	NA	NA	Indikator baru

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan, tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.1 capaian kinerja tahun 2025, masih terdapat beberapa sasaran indikator yang belum tercapai secara optimal. Pada sasaran mengurangi kerusakan hutan, sumber daya alam, dan ekosistemnya, terdapat capaian dengan realisasi sebesar 28,84 yang hanya memperoleh perbandingan capaian terhadap tahun 2024 sebesar 67,67%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pada sasaran tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, pada sasaran mengurangi luas

lahan kritis di dalam dan di luar kawasan hutan, terdapat capaian dengan realisasi sebesar 0,17 yang hanya memperoleh perbandingan capaian sebesar 77,27% dibandingkan tahun 2024. Meskipun target tahunan telah tercapai, namun hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan masih belum optimal jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

Selanjutnya, pada sasaran meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah provinsi, realisasi yang diperoleh sebesar 93,07 dari target sebesar 100 sehingga capaian hanya mencapai 93,07%. Hal ini menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan belum tercapai sepenuhnya. Kemudian, pada sasaran terwujudnya persentase tutupan lahan, realisasi yang diperoleh sebesar 16,80 dari target sebesar 18,8 dengan capaian hanya sebesar 89,36%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa target yang direncanakan masih belum tercapai secara maksimal sehingga perlu adanya peningkatan pelaksanaan program dan kegiatan ke depan.

Fenomena permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan masih menjadi perhatian penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut terlihat dari belum tercapainya beberapa indikator kinerja yang belum memenuhi tujuan instansi dan mengalami penurunan capaian dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai belum sepenuhnya berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan kerja yang telah ditetapkan instansi.

Dilihat dari standar kerja, masih terdapat pekerjaan pegawai yang belum sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Contohnya, dalam pelaksanaan kegiatan patroli pengamanan kawasan hutan dan pencegahan kebakaran hutan dan lahan, masih ditemukan keterlambatan penyampaian laporan hasil patroli dari petugas lapangan kepada bidang terkait. Selain itu, beberapa dokumen administrasi kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan masih memerlukan perbaikan karena terdapat ketidaksesuaian data dan kurang lengkapnya dokumen pendukung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa standar kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas masih belum optimal.

Permasalahan juga terlihat pada kualitas kerja pegawai. Masih terdapat hasil pekerjaan pegawai yang kurang teliti dan memerlukan revisi berulang kali, khususnya dalam penyusunan laporan kegiatan, penginputan data kawasan hutan, serta penyusunan laporan realisasi program kerja. Sebagai contoh, beberapa laporan kegiatan rehabilitasi hutan dan laporan pemberdayaan kelompok tani hutan masih ditemukan kesalahan data administrasi dan ketidaksesuaian antara data lapangan dengan laporan yang disampaikan yang disebabkan beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, dari kemandirian kerja masih terdapat pegawai yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap arahan pimpinan maupun rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Contohnya, dalam penyusunan laporan kegiatan dan pengolahan data administrasi masih terdapat pegawai yang menunggu

instruksi secara terus-menerus sebelum menyelesaikan pekerjaan. Bahkan dalam beberapa kegiatan lapangan, pegawai belum mampu mengambil keputusan secara mandiri ketika menghadapi kendala teknis sehingga pekerjaan harus menunggu arahan pimpinan terlebih dahulu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat dan optimal.

Fenomena permasalahan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri, masih terdapat pegawai yang merasa beban pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan dan pembagian tugas yang dimiliki. Beberapa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan administrasi sekaligus tugas lapangan dalam waktu yang bersamaan sehingga menyebabkan pegawai merasa jenuh dan kelelahan dalam bekerja.

Dilihat dari aspek promosi jabatan, masih terdapat pegawai yang merasa kesempatan promosi jabatan belum sepenuhnya dilakukan secara merata berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja pegawai. Beberapa pegawai merasa bahwa proses kenaikan jabatan membutuhkan waktu yang cukup lama, yaitu dapat mencapai lebih dari 5 tahun, padahal secara umum promosi jabatan

dapat dilakukan dalam rentang sekitar 3–4 tahun sesuai dengan penilaian kinerja, kompetensi, dan kebutuhan organisasi. Selain itu, pegawai juga menilai bahwa proses promosi jabatan masih kurang mempertimbangkan hasil kerja secara objektif. Masih terdapat pegawai yang telah memiliki masa kerja cukup lama namun belum memperoleh kesempatan pengembangan karir maupun peningkatan jabatan di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap peluang karir yang tersedia dalam organisasi sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja juga terlihat dari aspek pengawasan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, masih terdapat pegawai yang merasa pengawasan dari pimpinan belum berjalan secara optimal. Beberapa pegawai menganggap bahwa arahan dan evaluasi pekerjaan dari atasan masih kurang jelas sehingga pegawai mengalami kebingungan dalam menyelesaikan tugas tertentu. Selain itu, pengawasan yang terlalu ketat pada beberapa bagian administrasi dan pelaporan menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan terbebani dalam bekerja karena setiap pekerjaan harus diperiksa secara berulang dan dalam waktu yang singkat. Sebaliknya, pada kondisi tertentu seperti saat pegawai menghadapi kendala teknis pekerjaan, pembagian tugas yang tidak jelas, maupun ketika beban kerja meningkat, terdapat pula pegawai yang merasa kurang mendapatkan perhatian, arahan, dan bimbingan dari pimpinan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan dan

kepuasan pegawai dalam bekerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

Selain itu, dilihat dari aspek hubungan rekan kerja, masih terdapat beberapa kendala komunikasi dan koordinasi antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam beberapa kegiatan lapangan maupun penyelesaian administrasi, masih ditemukan kurangnya kerjasama antar pegawai sehingga pekerjaan menjadi terlambat diselesaikan. Perbedaan pendapat dalam pelaksanaan tugas dan kurangnya komunikasi antar bidang juga terkadang menyebabkan kesalahpahaman dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, masih terdapat pegawai yang cenderung bekerja secara individual sehingga hubungan kerja antar pegawai belum sepenuhnya harmonis. Kondisi tersebut menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Fenomena motivasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Dilihat dari aspek kondisi kerja, masih terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan pegawai pelaksana dalam bekerja. Pada bagian administrasi dan pengolahan data, masih terdapat ruang kerja yang terbatas sehingga penempatan peralatan kerja dan dokumen menjadi kurang tertata dengan baik. Selain itu, tingginya aktivitas pekerjaan pada jam-jam tertentu menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif dan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Permasalahan motivasi kerja juga terlihat dari aspek fasilitas kerja. Masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang belum memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan pegawai pelaksana di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan, seperti keterbatasan komputer dan perangkat pendukung kerja pada beberapa bagian administrasi, kurang optimalnya jaringan internet dalam proses penginputan data dan pelaporan administrasi, serta terbatasnya ruang penyimpanan dokumen kerja. Selain itu, beberapa pegawai juga mengalami kendala pada fasilitas pendukung pekerjaan seperti printer dan perangkat pengolahan data yang digunakan secara bergantian sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyusunan laporan, penginputan data, dan penyelesaian administrasi pekerjaan menjadi kurang efektif sehingga dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja.

Dilihat dari aspek prestasi kerja, masih terdapat pegawai yang merasa hasil kerja dan pencapaian kerja yang dilakukan belum mendapatkan perhatian secara maksimal dari organisasi. Contohnya, pegawai yang mampu menyelesaikan laporan rehabilitasi hutan tepat waktu, berhasil mencapai target pendampingan kelompok perhutanan sosial, maupun pegawai yang aktif dalam penanganan kebakaran hutan merasa belum memperoleh penilaian khusus yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja secara optimal.

Selain itu, dari aspek pengakuan atau penghargaan, masih terdapat pegawai yang merasa belum mendapatkan apresiasi secara langsung atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik. Contohnya, pegawai yang berhasil menyelesaikan pendataan kawasan hutan, penyusunan laporan kegiatan, maupun penyelesaian administrasi program kerja secara cepat dan tepat waktu terkadang hanya dianggap sebagai pekerjaan rutin tanpa adanya penghargaan atau pengakuan dari pimpinan. Kurangnya pemberian apresiasi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa usaha dan kontribusi kerja yang diberikan belum dihargai secara optimal sehingga dapat menurunkan motivasi kerja pegawai.

Fenomena lingkungan kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek ruang gerak. Pada beberapa bagian administrasi dan pengolahan data, masih terdapat ruangan kerja berukuran sekitar 4 x 5 meter yang digunakan oleh 6 sampai 8 pegawai sehingga ruang kerja terasa sempit dan kurang leluasa untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Penempatan meja kerja yang terlalu berdekatan menyebabkan ruang gerak pegawai menjadi terbatas, terutama ketika melakukan penyusunan laporan, penginputan data, maupun koordinasi antarpegawai dalam satu ruangan. Selain itu, penumpukan dokumen

administrasi dan arsip kerja di beberapa ruangan juga membuat kondisi ruang kerja menjadi kurang tertata sehingga dapat menghambat aktivitas kerja pegawai dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja.

Dilihat dari aspek penerangan, masih terdapat beberapa ruang kerja yang memiliki pencahayaan kurang optimal, terutama pada ruangan penyimpanan arsip dan beberapa ruang kerja yang minim pencahayaan alami. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai merasa cepat lelah dan kurang nyaman ketika bekerja dalam waktu yang cukup lama, khususnya pada pekerjaan administrasi seperti penyusunan laporan kegiatan, verifikasi dokumen, dan penginputan data. Selain itu, pencahayaan yang kurang baik juga dapat mempengaruhi ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan kerja.

Dilihat dari aspek keamanan kerja, pegawai pelaksana di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan masih menghadapi beberapa kendala yang dapat mempengaruhi rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja. Pada pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, masih terdapat pegawai yang merasa kurang nyaman karena keterbatasan fasilitas pendukung keamanan kerja, seperti kondisi instalasi kabel komputer yang kurang tertata rapi, penempatan arsip dan dokumen yang menumpuk di area kerja, serta ruang kerja yang cukup padat sehingga dapat mengganggu aktivitas pegawai. Selain itu, pada saat penyusunan laporan dan penginputan data dalam waktu yang cukup lama, beberapa pegawai juga mengalami kelelahan kerja akibat penggunaan perangkat kerja yang kurang mendukung kenyamanan. Kondisi tersebut

menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang tenang dan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pelaksana.

Selain itu, dari aspek kebisingan masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat tingginya aktivitas kerja di beberapa ruangan. Suara percakapan antar pegawai, aktivitas keluar masuk pegawai, serta penggunaan perangkat kerja secara bersamaan sering menyebabkan suasana kerja menjadi cukup bising, khususnya pada ruang administrasi dan pelayanan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pegawai mengalami kesulitan berkonsentrasi ketika menyusun laporan, melakukan penginputan data, maupun menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi. Akibatnya, pekerjaan pegawai menjadi kurang optimal dan membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena – fenomena yang ada maka peneliti dapat mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Akbar, A., Ali, A., & AR, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Makassar. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.57152/ijbem.v2i1.660>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, D. I., et al. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Bintaro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Emon, V. Y., Sarwoko, E., & Suryaningtyas, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 12(1), 52–57. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v12i1.10669>
- Ferdinand, A. (2015). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS dan SEM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamaruddin, M. J., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 7(1). <https://doi.org/10.29264/jimm.v7i1.7511>

- Kartini, K., & Nurwulandari, A. (2025). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*. <https://doi.org/10.31539/costing.v9i1.588>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 48 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswandi, S., Mintarti, S., & Jiuhardi, J. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 15(2). <https://doi.org/10.30872/jmmn.v15i2.14047>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto Wijono. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Utari, A. R., Mintarti, S., Priyagus, P., & Supriyadi, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.30872/jmtk.v1i1.798>
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijayanto, S. H. (2015). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.