ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 9, No. 2, September 2026 (73 - 91)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
https://doi.org/10.33753/madani.v9i2.575

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Palang Merah Indonesia, Kota Sukabumi

Fadhil Egi Ahnafiari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
fadhil.egi3112@gmail.com
Syarifah Ida Farida
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01477@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat. Sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah 48 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan pengujian hipotesis secara simultan (uji f) dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,125 > 1,679). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,084 > 1,679). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dimana diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (17,867 > 3,204), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050).

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Pegawai*

Abstract

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of the Physical Work Environment and Extrinsic Motivation on Employee Job Satisfaction at the Indonesian Red Cross (PMI) Sukabumi City, West Java. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population of this study consisted of employees of the Indonesian Red Cross (PMI) Sukabumi City, West Java. The sample comprised 48 respondents. Primary data were collected using a questionnaire. The data were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, partial hypothesis testing (t-test), and simultaneous hypothesis testing (F-test) with the assistance of SPSS

software. The results indicate that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, as evidenced by the t-value being greater than the t-table value (16.125 > 1.679). This finding is further supported by the p-value being lower than the significance level (0.000 < 0.050). Extrinsic Motivation also has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, as indicated by the t-value being greater than the t-table value (16.084 > 1.679). This result is reinforced by the p-value being lower than the significance level (0.000 < 0.050). Furthermore, the Physical Work Environment and Extrinsic Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, as demonstrated by the F-value being greater than the F-table value (17.867 > 3.204), with a p-value lower than the significance level (0.000 < 0.050).

Keywords : *Physical Work Environment, Extrinsic Motivation, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi, termasuk Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Sukabumi, Jawa Barat yang berperan dalam kegiatan kemanusiaan dan pelayanan publik. Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi yang menjalankan tugas kepalangmerahan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kepalangmerahan. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa PMI memiliki tugas membantu pemerintah dalam penyelenggaraan kegiatan kepalangmerahan, meliputi pelayanan darah, penanggulangan bencana, pelayanan kesehatan, serta pelayanan sosial dan kemanusiaan lainnya. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, PMI memerlukan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Selain mengacu pada ketentuan nasional, penyelenggaraan pemerintahan di Kota Sukabumi juga didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah. Peraturan daerah tersebut mengatur pembentukan dan penyelenggaraan perangkat daerah guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Meskipun Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Sukabumi, Jawa Barat bukan merupakan perangkat daerah, PMI memiliki peran sebagai mitra strategis Pemerintah Kota Sukabumi dalam penyelenggaraan pelayanan kemanusiaan, penanggulangan bencana, pelayanan donor darah, dan kegiatan sosial lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, menjadi faktor penting untuk mendukung kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, PMI membutuhkan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Kepuasan kerja memengaruhi semangat, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Apabila kepuasan kerja rendah, hal ini dapat memicu meningkatnya keinginan untuk keluar, menurunnya motivasi, dan merosotnya kualitas pelayanan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterimanya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, disiplin, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, konflik kerja, hingga tingginya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk organisasi pelayanan sosial dan kemanusiaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang menunjukkan perbedaan antara terhadap pekerjaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Purba, 2022). Menurut Sarjana dalam Farida, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seorang terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya dengan indikator adanya: penghargaan terhadap hasil kerja, promosi jabatan, kesempatan untuk pengembangan diri, pemerataan pekerjaan, hubungan harmonis antar anggota, dan terciptanya kondisi kerja yang nyaman. Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam Sudiyani & Sawitri, (2024) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dari pegawai dalam menyikapi pekerjaannya yang memiliki kaitan dengan kondisi kerja, lingkungan dalam bekerja, kerjasama antar pegawai, serta hasil yang didapatkannya setelah bekerja terkait faktor fisik atau pun psikis.

Hasil pra-survei penelitian terkait kepuasan kerja pegawai pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat sebagaimana pada Tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, kepuasan kerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Sukabumi, Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang menunjukkan adanya ketidakpuasan dari pegawai. Pada pernyataan "Gaji yang saya terima mencerminkan kontribusi saya" dan "Pimpinan saya memberikan perhatian terhadap kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan", masing-masing memperoleh persentase tidak setuju sebesar 54,5% atau sebanyak 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan kontribusi kerja yang diberikan serta perhatian pimpinan terhadap permasalahan kerja pegawai masih kurang optimal.

Selanjutnya, pada indikator "Rekan kerja saya menunjukkan sikap saling menghargai" diperoleh persentase tidak setuju sebesar 61,5% atau sebanyak 30 responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat masih perlu melakukan perbaikan pada aspek kompensasi, perhatian pimpinan, dan hubungan antar rekan kerja agar tingkat kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dengan lebih optimal.

Tabel 1. Data pra-survei kepuasan kerja pegawai pada Palang Merah Indonesia, Kota Sukabumi 2025

No.	Pernyataan	Jawaban Setuju		Jawaban Tidak Setuju		Jumlah Pegawai
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Gaji yang saya terima mencerminkan kontribusi saya	22	45,5%	26	54,5%	48
2.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang positif	32	68,2%	16	31,8%	48
3.	Pekerjaan saya bermakna dan penting	35	72,7%	13	27,3%	48
4.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap saling menghargai	18	38,5%	30	61,5%	48
5.	Pimpinan saya memberikan perhatian terhadap kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan	22	45,5%	26	54,5%	48

Sumber: Data diolah, 2026.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi Sedarmayanti, dalam Rismala & Farida, (2026). Sedangkan Sarwono dalam Effendy, (2024) Lingkungan kerja fisik juga turut memengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai.

Menurut Siagian dalam Gojali, (2024) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Afandi dalam Ramadhani & Dja'far, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, ventilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik mencakup aspek pencahayaan, suhu ruangan, penataan ruang, kebersihan, keamanan, serta kenyamanan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan kelelahan, stres, hingga kesulitan berkonsentrasi, sehingga berdampak pada turunnya semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja.

Hasil pra-survei penelitian terkait lingkungan kerja fisik di Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat sebagaimana pada Tabel 2.

Berdasarkan pada tabel 2, lingkungan kerja fisik pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Sukabumi, Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik masih belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini terlihat dari Pada indikator "Suhu di ruang kerja saya nyaman untuk bekerja", sebanyak 26 responden atau 54,5% menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kenyamanan suhu ruangan kerja masih menjadi kendala yang dirasakan oleh pegawai saat bekerja.

Namun demikian, pada indikator "Lingkungan kerja saya terjaga kebersihannya" mayoritas responden kembali memberikan jawaban tidak setuju sebesar 59,1% atau sebanyak 28 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan kerja masih menjadi faktor ketidaknyamanan oleh sebagian besar pegawai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Palang Merah

Tabel 2. Data pra-survei lingkungan kerja fisik pada Palang Merah Indonesia, Kota Sukabumi 2025

No.	Pernyataan	Jawaban Setuju		Jawaban Tidak Setuju		Jumlah Pegawai
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk menunjang pekerjaan saya	31	63,6%	17	36,4%	48
2.	Tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung aktivitas kerja saya	31	63,6%	17	36,4%	48
3.	Peralatan kerja yang saya gunakan berfungsi dengan baik	28	59,1%	20	40,9%	48
4.	Suhu di ruang kerja saya nyaman untuk bekerja	22	45,5%	26	54,5%	48
5.	Lingkungan kerja saya terjaga kebersihannya	20	40,9%	28	59,1%	48

Sumber: Data diolah, 2026.

Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kondisi ruang kerja dan kebersihan lingkungan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah Motivasi ekstrinsik juga memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik mencakup faktor-faktor dari luar diri individu, seperti gaji, tunjangan, penghargaan, hubungan kerja, serta kebijakan organisasi. Motivasi Ekstrinsik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, stimulasi diri dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang kompleks. Beberapa di antaranya termasuk gaji, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Imbalan dapat berupa tantiem, tantiem, atau penghargaan khusus yang diberikan kepada pegawai berprestasi.

Sardiman dalam Febrilla, (2024). Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Hidayah dalam Firnanda, (2025) mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas.

Mengapresiasi dalam bentuk pujian masyarakat, pujian atasan atau apresiasi dalam pertemuan bisnis. Lingkungan kerja yang mendukung, eperti infrastruktur yang memadai, ruang yang nyaman dan budaya kerja yang positif, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan berbuat lebih baik Dengan memahami dan mengelola tren ini secara strategis, organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan yang lebih besar.

Peranan motivasi ekstrensik adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut dari sisi luar diri seseorang, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hasil pra-survei penelitian terkait motivasi ekstrinsik pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat sebagaimana pada Tabel 3.

Berdasarkan tabel 3, motivasi ekstrinsik pada pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Sukabumi Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi ekstrinsik pegawai masih tergolong kurang baik. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden yang memberikan jawaban tidak setuju pada beberapa indikator yang

Tabel 3. Data pra-survei motivasi ekstrinsik pada Palang Merah Indonesia, Kota Sukabumi 2025

No.	Pernyataan	Jawaban Setuju		Jawaban Tidak Setuju		Jumlah Pegawai
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya	23	47,5%	25	52,5%	48
2.	Tunjangan yang diberikan oleh organisasi sudah memadai	22	45,5%	26	54,5%	48
3.	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	21	44,5%	27	55,5%	48
4.	Kebijakan yang diterapkan organisasi sudah adil bagi semua pegawai	20	40,9%	28	59,1%	48
5.	Pimpinan saya memberikan arahan kerja yang jelas	22	45,5%	26	54,5%	48

Sumber: Data diolah, 2026.

diajukan. Pada indikator "Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan", sebanyak 27 responden atau 55,5% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama dan dukungan antar rekan kerja masih belum berjalan dengan optimal di lingkungan kerja.

Kemudian, pada indikator "Kebijakan yang diterapkan organisasi sudah adil bagi semua pegawai", diperoleh persentase tidak setuju tertinggi yaitu sebesar 59,1% atau sebanyak 28 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kebijakan organisasi belum sepenuhnya adil dan merata bagi seluruh pegawai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik pegawai PMI Kota Sukabumi Jawa Barat masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek gaji, tunjangan, keadilan kebijakan organisasi dan hubungan antar rekan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas di organisasi.

Penelitian sebelumnya turut memperkuat kebutuhan akan pendekatan semacam ini. Farrel Andreas, Parama Santati & Wita Farla (2023) membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, Muhammad Suwardi & Zuriana (2024) menujukkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang menciptakan lingkungan kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Lebih jauh, Egi Pratama dan Fitri Rezeki (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi ekstrinsik, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi merupakan faktor yang telah banyak dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi pelayanan kemanusiaan.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, menguji hipotesis, atau menemukan hubungan antar variabel secara objektif. Pendekatan ini menekankan pada pengukuran yang terstandar, analisis statistik, serta generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas. Menurut Sugiyono dalam Rasyid & Farida, (2026) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang memiliki pada filsafat positivisme, dipakai pada penelitian populasi atau sampel tertentu, teknik sampling umumnya dilakukan secara acak atau random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PMI Kota Sukabumi Jawa Barat yang beralamat Jl. Arif Rahman Hakim No. 50, Benteng, Kec Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43132, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PMI Kota Sukabumi Jawa Barat yang berjumlah 48 pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang digunakan adalah seluruh jumlah pegawai di PMI Kota Sukabumi Jawa Barat yang berjumlah 48 pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determenasi, uji

t (parsial), dan uji f (simultan) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

HASIL

Uji validitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dikatakan valid tidaknya butir-butir item pertanyaan variabel dapat dilihat dengan mengkonsultasikan nilai r hitung > r tabel. Dari tabel r untuk df = n-2, atau dalam penelitian ini df = 48-2 = 46 dengan nilai signifikanya sebesar 5% di peroleh angka 0.284. Apabila r hitung bernilai positif, serta r hitung > r tabel, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka butir item tersebut tidak valid. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 27, sebagaimana pada Tabel 4.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,284), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

1. Jika nilai *Cronbatch alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *Cronbatch alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 27, yang hasilnya sebagaimana pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji reliabilitas variabel independen dan dependen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,807	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	0,772

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	0,828

Tabel 4. Uji validitas

No.	X1	X2	Y	r Tabel	Keputusan
1.	0.574	0.548	0.656	0.284	Valid
2.	0.761	0.630	0.550	0.284	Valid
3.	0.487	0.554	0.578	0.284	Valid
4.	0.561	0.535	0.483	0.284	Valid
5.	0.415	0.486	0.716	0.284	Valid
6.	0.638	0.539	0.435	0.284	Valid
7.	0.595	0.597	0.514	0.284	Valid
8.	0.530	0.612	0.546	0.284	Valid
9.	0.491	0.690	0.639	0.284	Valid
10.	0.527	0.553	0.672	0.284	Valid
11.	0.520		0.520	0.284	Valid
12.	0.712		0.712	0.284	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai *Cronbatch alpha* sebesar 0,807, variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,772 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,828, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 27. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Shapiro-wilk* Test dikarenakan jumlah sampel kecil yaitu kurang dari 50, dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika *significancy* > 0.05, maka data dinyatakan normal.
2. Jika *significancy* < 0.05, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Shapiro-wilk* Test, sebagaimana pada Tabel 6.

Berdasarkan pada tabel di atas, uji normalitas diatas menggunakan *Shapiro-wilk* pada tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,065, Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,094, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,088. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada ketiga variabel berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10,00 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikoliniearitas.
2. Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

Tabel 6. Uji normalitas dengan *shapiro-wilk test*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-wilk		
	Statistic	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Lingkungan Kerja Fisik	0,115	48	0,143	0,955	48	0,065
Motivasi Ekstrinsik	0,092	48	0,200*	0,959	48	0,094
Kepuasan Kerja Pegawai	0,097	48	0,200*	0,959	48	0,088

**. This is a lower bound of the true significance.*

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2026.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 27, sebagaimana pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji multikolinieritas

Coefficients[a]		
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	**VIF**
Lingkungan Kerja Fisik	0,152	6,597
Motivasi Ekstrinsik	0,152	6,597

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik sebesar 0,152 > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik sebesar 6,597 < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika variabel independen (X) tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika variabel independen (X) signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedatisitas dengan menggunakan SPSS 27, sebagaimana pada Tabel 8.

Berdasarkan tabel 8, hasil pengujian pada tabel di atas, *Glejser* test model pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,187 dan motivasi ekstrinsik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,546 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Regresi linier sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y) Dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 27, sebagaimana pada Tabel 9.

Tabel 8. Uji heteroskesdastisitas dengan uji *glejser*

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**		
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	-0,812	1,442		-0,563	0,576
Lingkungan Kerja Fisik	0,112	0,084	0,489	1,339	0,187
Motivasi Ekstrinsik	-0,060	0,099	-0,222	-0,608	0,546

a. Dependent Variable: *AbsRes*

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 9. Uji regresi linier sederhana lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,887	2,604		0,724	0,472
Lingkungan Kerja Fisik	0,957	0,059	0,922	16,125	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana Y = 1,887+0,957 X1. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan nilai (α) atau konstanta sebesar 1,887. Nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 1,887 koefisien regresi nilai (β) sebesar 0,957 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,957 satuan.

Hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sebagaimana pada Tabel 10.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 10, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana Y = 3,081+1,126 X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan nilai (α) atau konstanta sebesar 3,081. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 3,081 koefisien regresi nilai (β) sebesar 1,126 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 1,126 satuan.

Uji regresi linier berganda

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 27, sebagaimana pada Tabel 11.

Tabel 10. Uji regresi linier sederhana motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,081	2,538		1,214	0,231
Motivasi Ekstrinsik	1,126	0,070	0,921	16,084	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 11. Uji regresi linier berganda lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,803	2,330		0,345	0,732
Lingkungan Kerja Fisik	0,500	0,135	0,482	3,700	0,001
Motivasi Ekstrinsik	0,583	0,159	0,477	3,665	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Konstanta sebesar 0,803, di mana hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik dianggap konstan maka Kepuasan Kerja Pegawai akan positif. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,500. maka dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja Fisik akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,500 dengan asumsi variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dalam keadaan konstan. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,583, maka dengan adanya peningkatan Promosi akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,583 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dalam keadaan konstan.

Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagaimana pada Tabel 12.

Berdasarkan pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,922 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 yang berarti hubungan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tersebut sangat kuat.

Hasil uji koefisien korelasi secara parsial motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sebagaimana pada Tabel 13.

Tabel 12. Uji koefisien korelasi secara parsial lingkunan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja Pegawai
	Pearson Correlation	1	0,922**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	48	48
	Pearson Correlation	0,922**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	48	48

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 13. Uji koefisien korelasi secara parsial motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Correlations			
		Motivasi Ekstrinsik	**Kepuasan Kerja Pegawai**
	Pearson Correlation	1	,921**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	48	48
	Pearson Correlation	0,921**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,921 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 yang berarti hubungan variabel motivasi ekstrinsik (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tersebut sangat kuat.

Hasil uji koefisien korelasi secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sebagaimana pada Tabel 14.

Berdasarkan pengujian tabel 14, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,940 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 yang berati hubungan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhapdap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tersebut sangat kuat.

Analisis koefisien determenasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berikut ini tabel 15 hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 27, sebagaimana pada Tabel 15.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 15, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,850 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar (100-85%) = 15% dipengaruhi faktor lain.

Hasil uji koefisien determenasi secara parsial motivasi ekstrinsik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sebagaimana pada Tabel 16.

Tabel 14. Uji koefisien korelasi secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Model Summary									
					Change Statistics				
					R Square Change	**F Change**	**df1**	**df2**	**Sig. F Change**
1	0,940	0,884	0,879	2,57856	0,884	171,867	2	45	<0,001

a. Predictors*:* (*Constant*, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 15. Uji koefisien determinasi secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,922[a]	0,850	0,846	2,906

a. Predictors: *(Constant)*, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 16. Uji koefisien determinasi secara parsial motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Model Summary				
Mode	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,921[a]	0,849	0,846	2,913

a. Predictors: *(Constant)*, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,849 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar (100-84,9%) = 15,1% dipengaruhi faktor lain.

Hasil uji koefisien determenasi secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sebagaimana pada Tabel 17.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,884 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 88,4% sedangkan sisanya sebesar (100-88,4%) = 11,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji hipotesis

Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung < t tabel: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika nilai t hitung > t tabel: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 17. Uji koefisien determinasi secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Model Summary				
Mode	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,940[a]	0,884	0,879	2,579

a. Predictors: *(Constant)*, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti Ho diterima dan H1 ditolak.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti Ho ditolak dan H1 diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut: t tabel = tα.df (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*) α = tarif nyata 5% df = (n-2), maka diperoleh (48-2) = 46, maka t tabel = 1,679 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau *ρ value* < Sig.0,05.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

$H_0$1: ρ1 = 0 Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PMI Kota Sukabumi Jawa Barat.

H_a1: ρ1 ≠ 0 Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PMI Kota Sukabumi Jawa Barat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 27, dengan hasil sebagaimana pada Tabel 18.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 18 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,125 > 1,679) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat.

Hasil uji hipotesis (uji t) motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sebagaimana pada Tabel 19.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 19 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,084 > 1,679). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat.

Uji hipotesis secara simultan (uji F)

Tabel 18. Uji hipotesis (uji t) lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,887	2,604		0,724	0,472
Lingkungan Kerja Fisik	0,957	0,059	,922	16,125	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 19. Uji hipotesis (uji t) motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,081	2,538		1,214	0,231
Motivasik Ekstrinsik	1,126	0,070	0,921	16,084	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.
2. Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan df = (n-k-1), maka diperoleh (48-2-1) = 45, jadi F tabel = 3.204 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau *ρ value* < Sig.0,050. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$3: ρ3 = 0 Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PMI Kota Sukabumi Jawa Barat.

H_a3: ρ3 ≠ 0 Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PMI Kota Sukabumi Jawa Barat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagaimana pada Tabel 20.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 20, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (17,867 > 3,204), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana Y = 1,887+0,957 X1. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,922 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,850 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,125 > 1,679) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal

Tabel 20. Uji hipotesis (uji F) secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2285,464	2	1142,732	171,867	0,000b
Residual	299,203	45	6,649		
Total	2584,667	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: *(Constant),* Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2026.

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Rahayu Sennang (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. Dimana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai regresi linier sederhana Y = 3,081+1,126 X2. Nilai koefisien korelasi 0,921 yang berati hubungan variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tersebut sangat kuat. Nilai koefiesien determenasi sebesar 0,849 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung nilai t hitung > t tabel atau (16,084 > 1,679). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Egi Pratama (2024) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT NT Indonesia Cikarang Timur. Dimana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh regresi linier berganda Y = 0,803 + 0,500 X1 + 0,583 X2. Nilai koefiesien korelasi secara simultan sebesar 0,940 yang berati hubungan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhapdap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tersebut sangat kuat. Nilai koefiesien determenasi sebesar 0,884 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 88,4% sedangkan sisanya sebesar 11,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (17,867 > 3,204), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rista Fauzi Dewantoro (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

SIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana Y = 1,887 + 0,957 X1. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,922 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,850 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15%. Uji hipotesis

diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,125 > 1,679) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat.

Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai regresi linier sederhana Y = 3,081 + 1,126 X2. Nilai koefisien korelasi 0,921 yang berati hubungan variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai(Y) tersebut sangat kuat. Nilai koefiesien determenasi sebesar 0,849 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung nilai t hitung > t tabel atau (16,084 > 1,679). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat.

Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh regresi linier berganda Y = 0,803 + 0,500 X1 + 0,583 X2. Nilai koefiesien korelasi secara simultan sebesar 0,940 yang berati hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhapdap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tersebut sangat kuat. Nilai koefiesien determenasi sebesar 0,884 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 88,4% sedangkan sisanya sebesar 11,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (17,867 > 3,204), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi Jawa Barat.

Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat agar memberikan atau menambah fasilitas kerja agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi dampak positif bagi pegawai untuk menunjang kepuasan kerja pegawai pada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat. Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja kepada pegawai, ini akan memberikan dampak yang sangat postif agar kepuasan kerja pegawai meningkat. Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat agar memenuhi hak pegawai yaitu pada gaji agar di berikan secara adil sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh pimpinan, dengan itu akan memberikan dampak positif bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangat dan mencapai kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

PENGHARGAAN

Penelitian ini didanai secara mandiri oleh para penulis. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada tim penelitian atas dukungan moril, materil, dan arahan selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada Palang Merah Indonesia Kota Sukabumi, Jawa Barat atas izin dan bantuan dalam proses pengambilan data. Tak lupa kepada rekan-rekan di Universitas Pamulang atas dukungan dan kontribusinya hingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ade, L., Azmi, F., & Ofianto. (2022). Metodologi Ilmu Pengetahuan: Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Bentuk Implementasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*, 8558–8563. https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i3.271.

Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal MANEKSI*, *12*(2), 332–338. https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540.

Bastari, D., Georetty, S., Amanda, M., & Setiawati, M. (2025). Hubungan Motivasi Kerja dengan Hasil Penilaian Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, *02*(03), 1005–1012. https://doi.org/https://doi.org/10.62379/jimp.v2i3.1296.

Daulay, A. M., & Yusuf, M. (2025). Determinan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai pada Direktorat Kepelabuhan. *JURNAL Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, *4*(1), 76–89. https://doi.org/https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i1.534.

Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2022). Teori Populasi dan Pengambilan Sampel.*Jurnal Literasiologi*, *14*(2), 1–9.https://doi.org/https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4 Literasi.

Dewantoro, R. F., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *14*(02), 487–495. https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v14i2.41630.

Egi, P., & Fitri, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT NT Indonesia Cikarang Timur. *Jurnal Manageable*, *2*(1), 129–142. https://doi.org/https://doi.org/10.59000/jm.v2i1.222.

Farida, S. I., Muhammad, I., & Kurniasih, A. (2021). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *JURNAL KEPENDIDIKAN*, *46*(1), 121–134. https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jk.v46i1.9576.

Febrilla, A., Fathullah, & Muslim. (2024). Motivasi Ekstrinsik dalam Pembelajaran Muhadatsah: Persepsi Guru dan Siswa. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Amin*, *1*(2), 127–134. https://doi.org/https://doi.org/10.54723/jpai.v1i2.277.

Gojali, R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(4), 1389–1398. https://doi.org/https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.249.

Harahap, K., Nurhayati, Arafat, & Hatchi, I. (2024). *Metode Penelitian*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.

Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. Sidoarjo: UMSIDA Press.

Purba, R. R. (2022). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai : Analisis Mutasi Pegawai dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(2), 252–262. https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.

Ramadhani, T. Z., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Kampus Akademik Publising*, *2*(9), 221–233. https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2464.

Rasyid, H. Al, & Farida, S. I. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu Jakarta Selatan. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)*, *3*(4), 695–707. https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jrme.v3i4.11820.

Rismala, I. N. S., & Farida, S. I. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)*, *3*(1), 152–166.

https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v3i1.9120.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cet. 9). Bandung: Refika Aditama.

Sennang, P. R., Ikbal, M., & Sapri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, *17*(1), 133–144. https://doi.org/https://doi.org/10.24198/jane.v17i1.65155.

Sudiyani, N. N., & Sawitri, N. P. Y. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, *6*, 56–69. https://doi.org/https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.56-69.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.