

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR DESA LEMBANTONGOA

Ratna Priskila¹, Syamsuddin R², Rika Suprpty³

Universitas Abdul Azis Lamadjido
ratnapriskila6@gmail.com

Tanggal Masuk:
25 September 2025
Tanggal Revisi:
20 Oktober 2025
Tanggal Diterima:
23 Oktober 2025

Keywords: *Work
Environment, Motivation,
Job Satisfaction*

How to cite (APA 6th style):
Priskila, R., Syamsuddin., Suprpty,
R. (2025). Pengaruh lingkungan
kerja dan motivasi kerja terhadap
kepuasan kerja aparatur desa
lembantongoa. *Lamadjido
Management & Business Journal
(LAMBI)*, 1 (1), 23-30.

DOI: -----

Abstract

The purpose of this study is the influence of work environment and work motivation on job satisfaction of Lembantongoa Village officials. The type of research used is verification research. The population of this study was 46 Lembantongoa Village officials with a sampling method using saturated sampling. Data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The scale used in this study was the Likert scale and the analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment and work motivation have a significant effect on job satisfaction of Lembantongoa Village officials. The work environment has a significant effect on job satisfaction of Lembantongoa Village officials. Work motivation has a significant effect on job satisfaction of Lembantongoa Village officials.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu komponen terpenting yang tidak dapat dipisahkan dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama perusahaan dan instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang sangat besar dalam mempengaruhi kemajuan sebuah institusi. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi memiliki banyak karyawan yang berkompeten di bidangnya, maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan sangat pesat. Sebaliknya, jika organisasi memiliki karyawan yang tidak berkualitas, perkembangan organisasi tersebut juga akan terhambat. Tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa adalah untuk mengatur pelaksanaan otonomi desa, memperkuat tata kelola pemerintahan desa yang demokratis dan partisipatif, dan mendorong pembangunan desa yang berkelanjutan dan berkeadilan. Undang-undang ini menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan memberikan perhatian khusus pada peran desa dalam pembangunan nasional.

Kinerja Aparat Desa pun dapat ditingkatkan jika mereka motivasi bekerja, ditunjang lingkungan kerja yang kondusif, dan tata cakrama kerja kunba lebih mendukung kinerja

para aparat desa². Ada dua faktor mempengaruhi motivasi kerja aparat desa: faktor motivasi dan faktor kebersihan. Hygienis faktor berasal dari sumber luar, terutama dari organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja, sedangkan motivasi faktor berasal dari dalam diri masing-masing aparat³. Di luar aparat desa, motivasi biasanya berasal dari komposisi yang diterima dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks kepuasan kinerja aparatur desa, motivasi kerja karyawan sangat berhubungan. Aparatur desa merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik didesa. Kinerja aparatur desa yang sangat baik sangatlah penting untuk mewujudkan desa yang maju dan sejahterah. Kepuasan karyawan adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan desa. Kepuasan kerja adalah hasil positif atau negatif dari seseorang pada kegiatannya. Kepuasan kerja yang sangat tinggi dapat meningkatkan kinerja aparatur desa, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja aparatur desa. Selain itu, kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada atau dari dalam organisasi terkait⁴.

Aparat desa adalah bagian penting dari struktur pemerintahan di tingkat desa. Mereka bertanggung jawab untuk membantu kepala desa dalam menjalankan tugas tugasnya pemerintahan dan melayani masyarakat setempat. Tugas aparatur desa mencakup berbagai aspek, mulai dari administrasi, pelayanan publik, hingga pengelolaan program-program desa. Selain itu, aparatur desa juga berperan dalam menjaga hubungan yang baik antara pemerintah desa dan masyarakat, memastikan adanya layanan yang responsif, dan mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan-kebijakan desa. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur desa dituntut untuk memiliki kemampuan, komitmen, serta kepuasan kerja yang optimal, karena hal tersebut akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat desa. Oleh karena itu, setiap aparatur desa harus memiliki komitmen, keahlian, dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya; mereka juga harus memiliki perhatian dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat sekitar. Organisasi desa terdiri dari berbagai komponen. Yang pertama adalah sekretaris desa, yang mencakup pengelola keuangan, perencanaan, dan tata usaha, serta tata usaha umum dan. Yang kedua adalah pelaksanaan kewilayahan, atau kepala dusun. Yang terakhir adalah pelaksanaan teknis, yang terdiri dari kepala departemen pemerintah, kesejahteraan dan pelayanan. Selain itu, staf desa juga membantu kepala desa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Lembantongoa, penyebab rendahnya motivasi kerja adalah kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan dan kurangnya menjaga hubungan kerja yang baik antar rekan kerja dan pimpinan. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja, yang dapat berdampak kinerja perangkat desa. Ketidak nyamanan di dikantor Desa Lembantongoa disebabkan oleh kurangnya cahaya dan kebersihan di tempat kerja, yang tentunya akan berdampak pada karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada kualitas kinerja. Oleh karena itu, judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Lembantongoa"** menarik perhatian penulis.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Reviu Literatur

Sebagai acuan dalam penelitian ini maka dikemukakan hasil-hasil penelitian terdahulu dengan rincian sebagai berikut :

1. Jannah Siti Kholifatul, Arief Muhammad Yahya, dan Tulhusnah Lusiana (2023), pada penelitiannya yang berjudul "pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja Perangkat Desa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat didalam dan diluar dirinya melalui hadiah dan hukuman. Jawaban responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Desa Bayeman, Ketowan, dan Kedungdowo yang terletak di Kecamatan Arjasa, Kabupaten Situbondo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.; fakta bahwa lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja. Untuk menguji hipotesis dan menganalisis data, penelitian ini menggunakan PLS-SEM (Partial Least Square Structural Equation Modeling). Hasil pengujian hipotesis efek langsung menggunakan Smart PLS 3.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017), pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Cinemaxx Lippo Plaza Manado Semua organisasi, baik publik maupun swasta, harus lebih efisien dan efektif. Dalam manajemen, faktor sumber daya manusia harus diberi prioritas sehingga mereka dapat digunakan sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika seseorang bekerja dengan semangat, kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja dari 60 karyawan di Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan metode sampling jenuh. Hasilnya menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lestari Nurlaela Eva Puji dan Sari Ratih Permata (2024), Melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pusdatin. Penelitian ini melibatkan 67 karyawan secara keseluruhan sebagai subjek penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuisioner yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan F, serta uji korelasi (R) dan determinasi (R^2). Dengan bantuan alat SPSS versi 26. Hasilnya secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,00-0,05. Selain itu, hasil simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian ESDM, dengan tingkat signifikansi 0,00–0,05. Dengan asumsi bahwa ketika lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkat, kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Hipotesis

Hipotesis Simultan (H1):

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Desa Lembantongoa.

Hipotesis Parsial (H2):

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Desa Lembantongoa.

Hipotesis Parsial (H3):

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja aparatur Desa Lembantongoa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif, sebagaimana yang di jelaskan oleh Sugiyono Penelitian deskriptif Adalah penelitian yang fokus pada penggambaran atau penjelasan secara sistematis tentang fenomena atau karakteristik populasi menggunakan data data kuantitatif, seperti angka dan statistik, sedangkan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur desa Lembantongoa yang berjumlah 46 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yang Dimana populasi penelitian tidak terlalu besar maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *Field Research*. Dengan kata lain, penelitian dilakukan secara langsung untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Dapat mendapatkan data lapangan dari Observasi dan Angket.

Instrumen data terdiri dari angket skala likert 5 poin yang telah di uji validitas dan reabilitasnya. Uji validitas dilakukan melalui korelasi pearson product moment, dan reabilitas di uji menggunakan cronbach's alfa dengan nilai masing – masing 0,6. Analisis data meliputi uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 2025. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur desa. Uji f simultan memberikan nilai $f_{hitung} = 23,293$, jauh lebih besar dari pada nilai $f_{tabel} = 3,21$ ($p=0.000<0,05$). Dengan demikian, hipotesis simultan (H_1) di terima. Artinya kedua variabel bebas bersama – sama memengaruhi variabel terikat secara signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746 menunjukkan bahwa 74,6% variasi kepuasan kerja dapat di jelaskan oleh variasi bersama Lingkungan kerja dan Motivasi kerja, sedangkan 25,4% di pengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Dari Tabel 1 terlihat persamaan regresi $Y = 0,955 + 0,275X_1 + 0,449X_2$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor Lingkungan kerja (X_1) meningkatkan Kepuasan kerja rata-rata sebesar 0,275 poin, sedangkan setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja (X_2) meningkatkan rata-rata kepuasan kerja sebesar 0,449 poin.

Analisis parsial (uji t) masing-masing variabel independen juga mendukung hal tersebut. Adapun nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,571 dan nilai t_{tabel} pada tingkat motivasi kerja 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,69510 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,023 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,023 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur. Sedangkan Adapun nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 3,565 dan nilai t_{tabel} pada tingkat motivasi kerja 95% ($\alpha = 5\%$)

sebesar 2,69510 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,005 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,004 > 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Desa lembantongoa.

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kepuasan kerja aparatur		
		Koefisien Regresi	Uji t	Sig t
1.	Konstanta	0,955		
2.	Lingkungan kerja (X_1)	0,275	2,571	0,023
3.	Motivasi kerja (X_2)	0,449	3,565	0,000
Multiple R.		= 0,864		F-hitung = 23,293
R. Square		= 0,746		F-tabel = 3,21
Adjusted R. Square		= 0,692		t-tabel = 2,69510
$\alpha = 0,05$				Sig. F = 0,000

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur Desa lembantongoa. Nilai F tabel menunjukkan angka 23,293 lebih besar dari 3,32 dan signifikannya 0,000 kurang dari 0,05. Kemudian dilihat dari R Square sebesar 0,746 atau 66,5% yang artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja aparatur. Dari angka tersebut, dapat dilihat bahwa faktor kedua variabel ini mempengaruhi kepuasan kerja aparatur di Desa Lembantongoa. Kepuasan kerja aparatur akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memadai. SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan utama akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh lingkungan kerja yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana orang bekerja bersama dengan fasilitas yang membantu mereka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang sama.

Lingkungan tempat kerja berfungsi sebagai variabel independen dalam studi ini. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kualitas lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang berinteraksi dengan tubuh dan pikiran karyawan..

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, termasuk aparatur desa. Lingkungan kerja yang kondusif, bersih, aman, serta mendukung secara fisik maupun psikologis akan mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman, sehingga para aparatur desa dapat bekerja lebih optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja aparatur desa di Lembantongoa, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami.

Kepuasan kerja aparatur akan meningkat jika para aparatur desa memiliki motivasi kerja yang baik, baik dalam disiplin waktu, disiplin aturan maupun disiplin norma. Aparatur desa yang memiliki disiplin yang baik akan hadir tepat waktu dan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu pula. Aparatur desa yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui kemampuannya menggunakan peralatan kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga menggunakan jam kerjanya secara maksimal dengan begitu maka kepuasan kerja aparatur yang dihasilkan akan meningkat.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Lembantongoa (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang signifikan dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746 (74,6%).
2. Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur. Semakin baik kondisi lingkungan kerja (fisik dan psikis), semakin tinggi kepuasan kerja aparatur.
3. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur. Peningkatan motivasi kerja (termasuk disiplin) akan meningkatkan Kepuasan Kerja Aparatur.

Keterbatasan :

1. Fokus Variabel: Penelitian ini hanya membatasi fokus pada dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Aparatur.
2. Variabel Tidak Terjelaskan: Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,746 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Aparatur masih dipengaruhi oleh variabel lain di luar model sebesar 25,4%. Variabel-variabel lain yang tidak diteliti ini tidak dapat diidentifikasi pengaruhnya.
3. Lokasi dan Waktu: Penelitian ini terbatas hanya dilakukan di Desa Lembantongoa sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara mutlak pada seluruh aparatur desa di lokasi lain.

Saran

Bagi Desa Lembantongoa (Saran Praktis)

1. Tingkatkan Lingkungan Kerja: Pemerintah Desa disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya aspek fisik (seperti penerangan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja) dan aspek psikis (seperti komunikasi terbuka, kerjasama tim, dan dukungan pimpinan) guna menjaga suasana kerja yang kondusif.
2. Perkuat Motivasi Kerja: Perlu dikuatkan sistem motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti melalui pemberian penghargaan yang layak atas kinerja dan penguatan disiplin serta rasa tanggung jawab, untuk meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja aparatur.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau mengembangkan variabel independen lain yang secara teoritis relevan, seperti Kompensasi, Kepemimpinan, atau Keterlibatan Kerja, untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi 25,4% sisanya dari Kepuasan Kerja Aparatur yang belum ter jelaskan dalam model ini. Dapat dilakukan penelitian dengan menambah lokasi penelitian (desa/instansi) atau memperluas cakupan populasi untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi (2008). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Harahap, V. A. (2015). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-jurnal apresiasi ekonomi*, 2(2), 57- 69.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Jannah, S.K., Arief, M.Y., dan Tulhusnah, L, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, Vol. 2(1) : 1-15.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kartini. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of
- Lestari, N. E. P., dan Sari R. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ekonomika dan Manajeme*, Vol. 23(1) : 26-40.
- Mangkunegara. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mantauv, C. S. (2013). Kepuasan kerja merupakan variabel intervening pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai (studi empirik di badan penanggulangan bencana). *E-jurnal apresiasi ekonomi*, 2(1), 46-52.
- Masfufah, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Paendong, J., E. Sentosa, dan Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2): 33-49.
- Parimita, W., dan Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 9(1): 125-144.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).