

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU

Tavira Gusvela¹, Hammam Zaki², Wan Laura Hardilawati³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
E-mail : 190304076@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor, dan Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi atau instansi tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perlu bagi setiap organisasi memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Pegawai merupakan sumber daya manusia dalam suatu instansi. Motivasi merupakan hal penting dalam sumber daya manusia karena pegawai membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi. Dengan memberikan motivasi perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Warouw *et al.*, 2017).

Dinas Sosial Provinsi Riau terletak di Jl. Jendral Sudirman No 239, Simpang Empat, Kota Pekanbaru, Riau. Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Sosial Provinsi Riau sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial. Jumlah pegawai yang bekerja di Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau adalah sebanyak 36 orang.

Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau membuat beberapa prosedur kerja yang harus dipatuhi, seperti absensi dengan menggunakan fingerprint dan absensi tulis tangan. Menurut Agustini (2019) menjelaskan tentang indikator motivasi kerja salah satunya adalah adanya kedisiplinan dari pegawai. Dan menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dapat dipengaruhi dari peraturan fleksibel, yaitu sebuah sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi semua pegawai. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Berdasarkan teori tersebut fenomena pada motivasi kerja dapat kita lihat berdasarkan rekapitulasi data absensi dengan fingerprint yang berkaitan dengan keterlambatan pegawai Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau berdasarkan jam masuk kerja. Berikut ini dijelaskan mengenai rekapitulasi keterlambatan pegawai Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau berdasarkan jam masuk kerja periode Januari - Maret 2023 :

Tabel 1. Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau Berdasarkan Jam Masuk Kerja Periode Januari - Maret 2023

No	Sekretariat	Pukul		
		07.31 – 08.01	08.02 – 08.32	Diatas Pukul 08.32
1	Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	22 kali	14 kali	19 kali
2	Sub Bagian Perencanaan Program	7 kali	3 kali	6 kali
3	Sub Bagian Keuangan, Perlengkapan Dan Pengelolaan Barang Milik Daerah	19 kali	16 kali	10 kali
	Total	48 kali	33 kali	35 kali

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Riau 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan berdasarkan jam masuk kerja sejak Januari hingga Maret 2023 menunjukkan total keterlambatan pegawai dari pukul 07.31 – 08.01 WIB adalah sebanyak 48 kali, pada pukul 08.02 – 08.32 WIB sebanyak 33 kali dan di atas pukul 08.32 WIB total keterlambatan sebanyak 35 kali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak patuh terhadap aturan kerja terutama pada jam masuk kerja.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai *et al.*, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati *et al.*, 2020). Dapat dikatakan kondisi lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melakukan aktivitasnya secara optimal dan nyaman (Rahma, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan Rahma (2022) sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

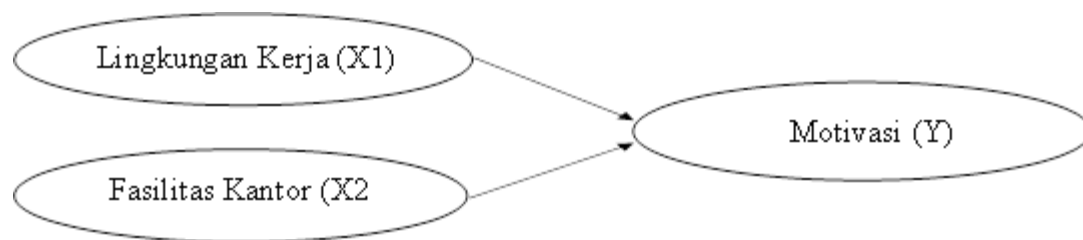
H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Fatimah (2021) fasilitas kantor adalah sarana yang menunjang seseorang untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Faktor yang paling dominan dalam mendukung aktivitas perkantoran ialah ketersediaan fasilitas kantor yang memadai (Alhayra *et al.*, 2022). Untuk meningkatkan motivasi pegawai maka sebaiknya pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kantor terutama menambah fasilitas kantor maupun memperbaiki fasilitas kantor yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi dengan baik (Anggrainy *et al.*, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Aryani *et al.*, (2021) dan Alhayra *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H2: Diduga fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan mengenai lingkungan kerja dan fasilitas kantor, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kantor dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Berikut kerangka pemikiran teoritis yang dimasukkan dalam model penelitian seperti yang disampaikan pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka berpikir

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa, ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama. Dengan demikian, populasi merupakan wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan (Mustafidah & Suwarsito, 2021). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi (Mustafidah & Suwarsito, 2021). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan

sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh ialah apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani *et al.*, 2020). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai di Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau.

Pengumpulan data yaitu cara yang dipakai guna mendapatkan data penelitian. Adapun cara yang dilakukan guna mengumpulkan data penelitian yakni dengan menggunakan kuesioner. Mustafidah & Suwarsito (2021) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui. Kuesioner memuat pertanyaan yang sama bagi seluruh subjek dan dapat memastikan kerahasiaan subjek. Kuesioner dapat menggunakan pertanyaan atau pernyataan (Hamdi & Bahruddin, 2014). Dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi adalah teknik untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Mustafidah & Suwarsito, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil penelitian dan pengujian sebaiknya ditampilkan dalam bentuk gambar atau tabel. Berikut format tabel:

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	36	22	41	32,19	4,683
Fasilitas Kantor	36	23	41	32,19	4,845
Motivasi Kerja	36	48	94	82,00	8,619
Valid N (listwise)	36				

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

a. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 22 nilai maksimum 41 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 32,19 dengan standar deviasi sebesar 4,683. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi lingkungan kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

b. Fasilitas Kantor (X2)

Berdasarkan pengujian statistik 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23 nilai maksimum 41 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 32,19 dengan standar deviasi sebesar 4,845. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi fasilitas kantor ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

c. Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian statistik 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 48 nilai maksimum 94 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 82,00 dengan standar deviasi sebesar 8,619. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi motivasi kerja pegawai ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang disajikan di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8,69912815
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,082
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,650
Asymp. Sig. (2-tailed)		,793

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikan sebesar $0,793 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

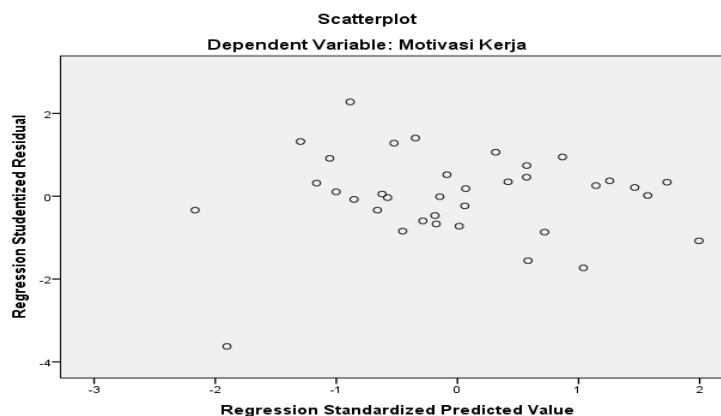
Collinearity Statistics			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.966	1,053	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Fasilitas Kantor	0.966	1,053	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan di bawah ini :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini ditampilkan hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	62,999	2,401		26,243	,000
1					
Lingkungan Kerja	,522	,057	,727	9,114	,000
Fasilitas Kantor	,599	,077	,619	7,763	,000

Sumber: Data Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5 yang didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut :

- Koefisien regresi motivasi kerja (Y) adalah 62,999 artinya ketika variabel independen sama dengan 0 maka nilai awal atau nilai tetap variabel dependen yaitu sebesar 62,999.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,522 yang berarti bahwa setiap kenaikan ataupun penurunan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,522 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kantor (X2) sebesar 0,599 berarti bahwa setiap kenaikan ataupun penurunan nilai fasilitas kantor sebesar 1 satuan maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,599 satuan.

Uji t

Berikut ini adalah hasil uji t disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	62,999	2,401		26,243	,000
1 Lingkungan Kerja	,522	,057	,727	9,114	,000
Fasilitas Kantor	,599	,077	,619	7,763	,000

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 pada penelitian dapat disimpulkan:

- Pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh proses lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau diperoleh nilai t hitung sebesar 9,114 > t tabel yaitu 2,03452 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau.
- Pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau diperoleh nilai t hitung sebesar 7,763 > t tabel yaitu 2,03452 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan fasilitas kantor berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,781	2,010

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai R Square sebesar 0,794 berarti bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan fasilitas kantor sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau

Dari hasil penelitian didapatkan nilai t hitung sebesar $9,114 > t$ tabel yaitu $2,03452$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. Berdasarkan tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan dengan bekerja sama pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Kerja sama yang baik antar pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau dapat menambah motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan kekompakan antar pegawai yang akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati *et al.*, 2020). Menurut Firdaus (2023) lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja (non fisik) yang baik dapat menciptakan pegawai yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Rahma, 2022). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahma (2022) sama dan Purnama *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau

Dari hasil penelitian didapatkan nilai t hitung sebesar $7,763 > t$ tabel yaitu $2,03452$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. Berdasarkan tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan menyediakan furniture seperti lemari, kursi dan meja yang layak digunakan. Ketersediaan fasilitas yang layak digunakan tentunya dapat menambah semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin bagus fasilitas yang disediakan Dinas Sosial Provinsi Riau maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Menurut Fatimah (2021) fasilitas kantor adalah sarana yang menunjang seseorang untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Faktor yang paling dominan dalam mendukung aktivitas perkantoran ialah ketersediaan fasilitas kantor yang memadai (Alhayra *et al.*, 2022). Dengan menyediakan fasilitas kantor yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan para pegawai tentunya juga dapat memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu sebaiknya instansi mendukung menyediakan fasilitas yang lengkap sesuai kebutuhan pegawainya agar tidak menjadi hambatan dalam mencapai tujuan. Hasil ini penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aryani *et al.*, (2021) dan Alhayra *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial

Provinsi Riau. Dan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. Artinya apabila fasilitas kantor yang disediakan semakin baik dan semakin lengkap sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. UISU Press.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303–314.
- Aryani, E. R., Erpianto, I., Pulungan, A. I., Lubis, R. A., & Saroh, S. (2021). Pengaruh Pemberian Pelatihan, Fasilitas Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 3(2), 135–145. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4841>
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduang Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun Keterikatan Dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. Bandung. Indonesia Emas Group.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Aulia, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta. CV Pustaka Ilmu.
- Mustafidah, H., & Suwarsito. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (T. Haryanto (ed.)). Purwokerto. UM Purwokerto Press (Anggota APPTI).
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Rahma, S. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 16–23.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas K.H.A. Wahab Hasbullah.
- Rivai, A., Pranata, S. P., Fadila, Z., Syahlina, M., & Ginting, B. B. (2021). The Effect of Facilities on Motivation its Impact on Accounting Understanding. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 2(6), 1934–1937.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (cetakan 28)*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemmen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Jakarta. Kencana.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Administrasi Bisnis*, 1–8.