



Mengeksplorasi Kepuasaan Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian X: Peran Fasilitas Kantor dan Motivasi

Sukten Junara

Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: Junarasukten@gmail.com

Received: 08-09-2025

Revised : 21-10-2025, 09-11-2025

Accepted : 10-11-2025

Abstrak

Kementerian X memainkan peran penting dalam meningkatkan ekspor nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh fasilitas kantor dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian X dengan menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sementara fasilitas kantor tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Namun secara simultan, kombinasi antara fasilitas kantor dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kementerian X, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan pencapaian tujuan ekspor nasional. Temuan ini diharapkan menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan fasilitas kerja guna mendukung kepuasan kerja pegawai secara lebih efektif, serta memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Kementerian X dalam menentukan prioritas kebijakan sumber daya manusia yang mampu memperkuat kinerja ekspor dan meningkatkan daya saing nasional.

Kata kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

Facilities and motivation on the job satisfaction of employees at Ministry X using a quantitative method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees and analyzed using IBM SPSS version 23. The analysis results indicate that motivation has a significant effect on employee job satisfaction, while office facilities do not show a significant partial effect. However, simultaneously, the combination of office facilities and motivation has a significant positive effect on job satisfaction. This study provides important insights into the factors that can enhance employee job satisfaction within Ministry X, contributing to organizational performance and the achievement of national export goals. The findings are expected to serve as a basis for formulating policies aimed at improving motivation and work facilities to support employee job satisfaction more effectively and provide practical contributions to the management of Ministry X in determining human resource policy priorities that can strengthen export performance and increase national competitiveness.

Keywords: Office Facilities, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management



Pendahuluan

Dalam era digitalisasi saat ini, perkembangan teknologi informasi yang pesat memaksa instansi dan organisasi untuk beradaptasi agar tetap menjaga reputasi dan kualitasnya. Jika instansi atau organisasi gagal beradaptasi, kualitas dan kuantitas kerja akan menurun. Instansi atau organisasi dianggap perlu untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna mendukung karyawan dalam bekerja secara efektif, sehingga organisasi tetap dapat beradaptasi dan berkembang di tengah pesatnya perubahan teknologi (Ervianti et al., 2023; Kwon & Remøy, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendukung lingkungan kerja tidak dapat diabaikan, khususnya dalam konteks instansi pemerintah yang menghadapi tuntutan kinerja tinggi di era digital (Indergård et al., 2025).

Organisasi yang ingin mencapai tujuan dengan efektif akan membutuhkan SDM yang kompeten, karena selain berperan dalam menjalankan operasional, tetapi juga dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Kualitas SDM yang rendah dapat berpengaruh langsung pada produktivitas organisasi, mutu pelayanan, dan kepuasan publik (Lu & Chen, 2022). Fasilitas kantor merujuk pada segala sesuatu yang digunakan, dimanfaatkan, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah berbagai peralatan atau perlengkapan yang digunakan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan (Wahyudi et al., 2022). Namun, penelitian sebelumnya masih lebih banyak menekankan pada organisasi swasta atau perusahaan profit, sementara kajian mengenai fasilitas kantor di instansi pemerintah masih terbatas, sehingga menimbulkan ruang penelitian yang penting untuk diisi. Keterbatasan ini menimbulkan pertanyaan apakah temuan mengenai pengaruh fasilitas kerja pada perusahaan swasta dapat sepenuhnya berlaku pada birokrasi publik yang memiliki karakteristik berbeda, seperti regulasi ketat, budaya kerja hierarkis, dan orientasi pelayanan. Dengan demikian, research gap yang muncul adalah perlunya bukti empiris yang lebih kuat mengenai pengaruh fasilitas kantor dalam konteks sektor publik.

Selain fasilitas, motivasi juga menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kepuasan pegawai. Menurut Nining et al. (2023) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Dalam konteks ini, akan dikaji bagaimana kualitas fasilitas fisik dan dukungan motivasi dapat mempengaruhi rasa puas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja dan efektivitas organisasi (Homberg et al., 2015). Berdasarkan uraian tersebut, problem research yang hendak dijawab adalah apakah fasilitas kantor dan motivasi benar-benar berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kementerian X, serta bagaimana implikasinya terhadap efektivitas kinerja organisasi publik. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mempertegas urgensi kajian mengenai fasilitas kantor dan motivasi dalam lingkup instansi pemerintah, serta menutup kesenjangan penelitian dengan menghadirkan bukti empiris pada Kementerian X sebagai objek penelitian yang relevan dan strategis.



Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berusaha untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja (Y) pada kantor kementerian x dipengaruhi oleh fasilitas kantor (X1), dan motivasi (X2). Populasi penelitian adalah pegawai x, dengan sampel 40 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel tersebut dianggap memadai karena disesuaikan dengan keterbatasan jumlah populasi pada unit kerja yang diteliti, serta memenuhi syarat minimal untuk analisis statistik menggunakan regresi linear sederhana dan berganda. Dengan demikian, meskipun relatif kecil, ukuran sampel ini tetap representatif untuk menggambarkan fenomena pada konteks penelitian. Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan melakukan observasi langsung ke tempat lokasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif sehingga dapat diinterpretasikan dengan baik. Pada penelitian ini, menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan valid, dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari rumus: $Df=n-2=40-2=38$ n= Jumlah sampel, sebanyak 40 responden, r tabel 38 = 0,320.

Uji Reliabilitas

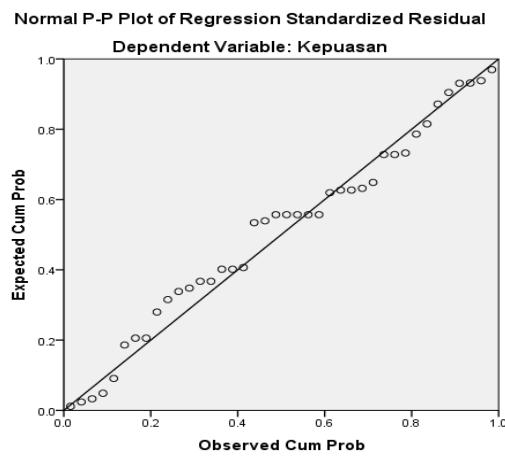
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan hasil yang serupa atau identik jika dilakukan pengulangan. Data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keputusan
Fasilitas Kantor (X1)	0.845	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	0.806	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.836	0.6	Reliabel

Uji Normalitas

Uji Normalitas Pengujian bertujuan guna melihat data tersebut terdistribusi secara normal ataukah tidak. penelitian ini juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian, bilamana signifikansi >0.05 disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan hipotesis diterima, begitu pun sebaliknya.



Gambar 1, Grafik P-Plot

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Pada Gambar 1, analisis grafik P-P Plot guna memvisualisasikan sejauh mana data mengikuti distribusi normal. Adapun kriteria pengujian ini, jika pola data secara umum mengikuti garis diagonal maka menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. dapat dilihat bahwa grafik tersebut menunjukkan pola penyebaran yang sejajar atau mengikuti garis diagonal.

Tabel 2. Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29343765
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.073
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

^a. Test distribution is Normal.
^b. Calculated from data.
^c. Lilliefors Significance Correction.
^d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 2, uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian, bilamana signifikansi > 0.05 disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan hipotesis diterima, begitu pun sebaliknya. Hasil Asymp Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai $0.200 > 0.05$, yang mengindikasikan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas atau terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF yang tertera pada tabel berikut:



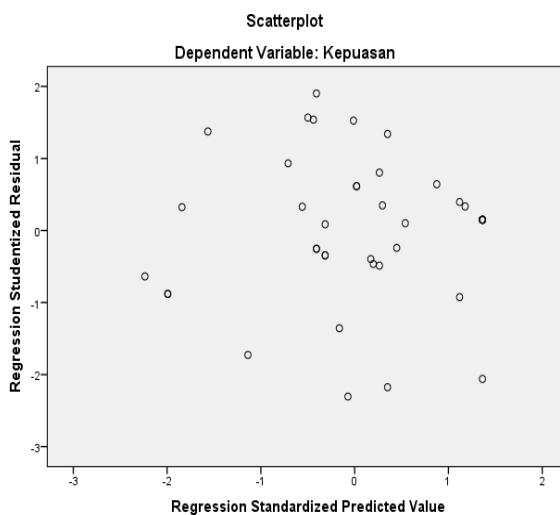
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.026	5.827	1.892	.066		
	Fasilitas	.212	.126	.239	1.680	.101	.666
	Motivasi	.561	.147	.543	3.820	.000	.666
	a. Dependent Variable: Kepuasan						

Tabel 3 Multikolinearitas dianggap tidak ada jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil keseluruhan variabel diantaranya fasilitas kantor menghasilkan tolerance $0.666 > 0.10$ dan VIF $1.502 < 10$, Motivasi menghasilkan tolerance $0.666 > 0.10$ dan VIF $1.502 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang tercantum pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Pada gambar 2, Keputusan diambil berdasarkan pola yang tersebar acak di area atas dan bawah angka 0 pada grafik, yang menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis tersebut dilakukan guna menilai dan mengukur sebesar apa pengaruh tiap variabel bebas fasilitas kantor, motivasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Adapun hasil analisis regresi linear berganda tertera ditabel bawah, berikut:



Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	11.026	5.827	1.892	.066
	Fasilitas	.212	.126	.239	.101
	Motivasi	.561	.147	.543	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel. 4, memperlihatkan hasil dari pengujian regresi berganda. Diketahui rumusnya, sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ $Y = 11.026 + 0.212 X_1 + 0.561 X_2 + 5,827$ Dari model diatas, diketahui hasilnya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bernilai 11.026, hal ini dapat diartikan jika variabel independen fasilitas kantor dan motivasi, memiliki nilai nol, maka variabel kepuasan kerja pegawai kantor kementerian x diperkirakan tetap bernilai 11.026.
2. Fasilitas kantor (X_1) bernilai 0.212, disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam fasilitas kantor berkontribusi pada peningkatan kepuasan pegawai kantor kementerian x sebesar 0.212
3. Motivasi (X_2) bernilai 0.561, disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi berkontribusi pada peningkatan kepuasan pegawai kantor kementerian x sebesar 0.561.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menentukan signifikansi statistik dari koefisien regresi setiap variabel independen. Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, yang berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Pengujian ini menggunakan 40 responden dengan taraf signifikansi 5%, diketahui $t\text{ tabel}$ ($df = n - k - 1$, $40 - 3 - 1 = 36$) adalah 2.02619. Hasil dari uji T dari setiap variabel tertera di tabel bawah, berikut:

Tabel 5 Hasil Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	11.026	5.827	1.892	.066
	Fasilitas	.212	.126	.239	.101
	Motivasi	.561	.147	.543	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel 5, terlihat bahwa pada variabel fasilitas kantor memiliki nilai thitung $1.680 < 2.02619$ dan sig. $0.101 > 0.05$. Menunjukkan H_0 1 diterima dan H_1 ditolak, artinya fasilitas kantor secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kementerian x. Pada variabel motivasi memiliki thitung $3.820 > 2.02619$ dan sig. $0.000 < 0.05$. menunjukkan H_2 diterima dan H_0 1 ditolak, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kementerian x.



Uji F

Uji F simultan dilakukan guna menentukan signifikansi statistik dari koefisien regresi variabel independen keseluruhan. Hipotesis diterima jika nilai $hitung > ftabel$ dan $sig. < 0.05$, dimana semua variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun pengujinya menggunakan 40 responden dengan taraf signifikan 5%, diketahui $ftabel$ ($df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$; $3 - 1 = 2$ dan $40 - 3 = 37$) adalah 3.25. Hasil dari uji F terteradi tabel bawah, berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F Parsial

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	206.841	2	103.420	18.654
	Residual	205.134	37	5.544	
	Total	411.975	39		

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas

Tabel 6 uji F simultan dapat dilihat bahwa nilai $hitung$ 18.654 $>$ 3.25 dan $sig.$ 0.000 $<$ 0.05, hal ini menunjukkan Ha3 dan tolak Ho3 artinya, fasilitas kantor dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kementerian x.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian dilakukan untuk menilai seberapa efektif variabel independen dalam model regresi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.709 ^a	.502	.475	2.355	
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas					

Tabel 7 terlihat Nilai koefisien yang rendah menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut sangat lemah atau kecil. Sebaliknya, jika nilai koefisien besar atau R^2 mencapai 100%, itu menandakan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut sangat kuat atau besar

Hasil pada kolom Adjusted R Square bernilai 0.475. Hal ini artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap variabel dependen, maka hal ini menunjukan bahwa sebesar 47,5% variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Pembahasan

Keterkaitan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini dapat dijelaskan melalui



perspektif teori dua faktor Herzberg, di mana fasilitas kerja termasuk dalam kategori faktor hygiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, namun tidak selalu mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017). Dengan kata lain, meskipun fasilitas kerja yang memadai diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak, keberadaannya tidak otomatis meningkatkan kepuasan apabila faktor motivasional lain tidak terpenuhi. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa fasilitas fisik lebih sering berperan sebagai syarat minimum, bukan pendorong utama kepuasan kerja pegawai (Koncar et al., 2022).

Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori kepuasan kerja Locke, yang menyatakan bahwa kepuasan muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dan realisasi dalam pekerjaan (Andersson, 2017). Dalam konteks ini, motivasi menjadi faktor pendorong yang mampu menimbulkan rasa puas karena terkait langsung dengan pencapaian, pengakuan, serta pengembangan diri pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Andersson, 2017; Koncar et al., 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan motivasi terbukti berpengaruh signifikan. Namun demikian, ketika diuji secara simultan, kombinasi antara fasilitas kantor dan motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini memiliki implikasi teoritis penting dengan menegaskan bahwa faktor motivasional memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor hygiene sebagaimana dijelaskan dalam teori Herzberg. Hasil ini juga memperkuat teori kepuasan kerja Locke yang menekankan pentingnya kesesuaian antara motivasi individu dengan hasil pekerjaan sebagai determinan utama kepuasan kerja. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terhadap literatur adalah memperluas pemahaman mengenai dinamika motivasi dan kepuasan kerja dalam konteks birokrasi publik Indonesia, serta mempertegas relevansi teori klasik motivasi dalam menghadapi tantangan organisasi sektor publik modern.

Dari perspektif praktis, penelitian ini memberikan arahan strategis bagi manajemen Kementerian X untuk lebih memprioritaskan strategi penguatan motivasi dibandingkan hanya berfokus pada penyediaan fasilitas kerja. Implementasi kebijakan yang lebih aplikatif dapat berupa program pelatihan motivasional berbasis kebutuhan pegawai, penerapan sistem penghargaan kinerja yang adil dan transparan, serta pengembangan jalur karier yang terstruktur untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan mendukung tercapainya kinerja organisasi serta tujuan pembangunan nasional.

Adapun keterbatasan penelitian ini mencakup ukuran sampel yang relatif kecil, yaitu hanya 40 responden, sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan kausal jangka panjang. Variabel yang diteliti juga terbatas pada fasilitas kerja dan motivasi, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi,



maupun sistem reward yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, penelitian mendatang disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dengan desain longitudinal, serta mengintegrasikan variabel tambahan tersebut agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja di sektor publik. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memperkuat landasan teoretis tentang pentingnya motivasi dalam membangun kepuasan kerja pegawai sektor publik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang aplikatif bagi manajemen Kementerian X dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Andersson, S. (2017). Assessing Job Satisfaction Using Herzberg's Two-Factor Theory: A Qualitative Study Between US and Japanese Insurance Employees. *IAFOR Journal of Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.22492/ijbm.2.1.02>
- Ervianti, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2023). Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 80-86.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction. *Public Administration Review*, 75(5), 711–722. <https://doi.org/10.1111/puar.12423>
- Indergård, K., Wijk, M., Dyrstad, J. M., & Helgøy, I. (2025). The impact of workplace design on academic staff: Physical environment effects on productivity and satisfaction. *Building Research & Information*, 53(1), 52–67. <https://doi.org/10.1080/09613218.2024.2419868>
- Koncar, P., et al. (2022). On the application of the Two-Factor Theory to online employer reviews. *Human-Centered Computing*, 2, Article 61. <https://doi.org/10.1007/s42488-021-00061-3>
- Kwon, M., & Remøy, H. (2020). Office employee satisfaction: the influence of design factors on psychological user satisfaction. *Facilities*, 38(1/2), 1-19. <https://doi.org/10.1108/F-03-2019-0041>
- Lu, D., & Chen, C. H. (2022). The impact of public service motivation on job satisfaction in public sector employees: The mediating roles of work engagement and organizational commitment. *Journal of Environmental and Public Health*, 2022, 7919963. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review* <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141> (AMAR), 2(1), 20–27.



- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392-405.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>