

Lingkungan Kerja, Beban kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh:

Masbakhath alamiyah (202010200088)

Dr. kumara adji kusuma, S.Fil.I., CFP. Selaku dosen pembimbing

Progam Studi manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

februari, 2024



Pendahuluan

peran serta mutu layanan yang diberikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan kepentingan yang sangat besar dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam tujuan pembangunan. ASN memiliki peran strategis dalam menyongsong era modern ini, menjadi elemen kunci dalam mencapai kemajuan pembangunan secara optimal sebagai pegawai merupakan kekuatan utama organisasi dalam menetapkan tujuan dan mencapai target yang ditetapkan [1]. Undang-undang Nomer 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang sering disebut ASN adalah profesi pegawai pemerintah yang mempunyai perjanjian kerja dan dipekerjakan pada suatu instansi pemerintah. Pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil yang diangkat oleh badan administratif berdasarkan kontrak kerja, pegawai negeri sipil ditugaskan untuk pekerjaan pemerintah atau tanggung jawab pemerintah lainnya dan mendapatkan gaji yang ditetapkan oleh undang-undang. [2].

Organisasi memiliki kemampuan untuk mengarahkan tindakan berbagai sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan dengan cara mendistribusikan tugas dan tanggung jawab di dalam lingkungan kerja [3]. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi memerlukan sumber daya manusia (*human resources*) yang kompeten dan memadai [4]. Sumber daya manusia (*human resources*) berperan penting dalam aktivitas perusahaan. Walaupun dilengkapi dengan fasilitas, infrastruktur, dan dukungan finansial yang memadai, suksesnya pelaksanaan suatu kegiatan tidak dapat tercapai tanpa kehadiran sumber daya manusia yang kompeten untuk mengelolanya [5]. Dalam penelitian ini ingin memahami secara mendalam mengenai elemen-elemen yang dapat membantu organisasi menaikkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja, dan beban kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi pegawai pada peningkatan kinerja individu dan tim. Selanjutnya, riset ini dapat memberikan pandangan terkait kebijakan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Dengan memahami pengaruh yang ditimbulkan oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja para pegawai.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan tujuan dari penelitian untuk menguji kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menggunakan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja.

Pernyataan penelitian

Apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kategori SDGS

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs (*Sustainable Development Goals*) 8 dari 17 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Metode

Jenis Penelitian

Metode riset ini bersifat kuantitatif, artinya riset ini mengaplikasikan sistem pengumpulan data serta analisis data berdasarkan angka ataupun statistik.

Lokasi Penelitian

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo

Populasi Penelitian

karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sidoarjo dengan total 100 orang

Sampel Penelitian

Sampel diambil dengan menggunakan teknik probabilitas sampling, mencakup seluruh anggota populasi sebagai total sampel. Total sampling ialah teknik pengambilan sampel yang menggunakan beberapa karakteristik populasi untuk melakukan penelitian.

Sumber Data

Informasi dari pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo dijadikan sebagai data primer, di mana mereka berperan sebagai responden. Sementara itu, data tambahan atau sekunder diperoleh dari berbagai dokumen seperti struktur organisasi, catatan, dan arsip lainnya.

Metode

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuisioner yang di sebar secara online melalui media sosial. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat di ukur dengan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Metode

Uji Instrumen atau Kualitas Data
(Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Uji Asumsi Klasik
(Uji Normalitas, Uji
Heteroskedastisitas dan Uji
Multikolonieritas)



Analisis Regresi
Linier Berganda

Olah Data

Dalam penelitian ini data kuantitatif diolah menggunakan alat statistik SPSS 25

Pengujian Hipotesis

Uji T dan Uji F, Koefisien
Determinasi (R^2).

Hasil

1. Uji validitas

Tabel 1 menyajikan data valid korelasi tiap indikator dan skor konstruk keseluruhan tiap variabel. karena r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, setiap item pernyataan kuesioner telah dianggap valid.

Variabel	Item	Correlation (r-hitung)	r-tabel	sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,791	0,195	0,000	Valid
	X1.2	0,775	0,195	0,000	Valid
	X1.3	0,860	0,195	0,000	Valid
	X1.4	0,810	0,195	0,000	Valid
	X1.5	0,857	0,195	0,000	Valid
	X1.6	0,852	0,195	0,000	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,707	0,195	0,000	Valid
	X2.2	0,853	0,195	0,000	Valid
	X2.3	0,824	0,195	0,000	Valid
	X2.4	0,782	0,195	0,000	Valid
Fasilitas Kerja	X3.1	0,702	0,195	0,000	Valid
	X3.2	0,685	0,195	0,000	Valid
	X3.3	0,822	0,195	0,000	Valid
	X3.4	0,729	0,195	0,000	Valid
	X3.5	0,773	0,195	0,000	Valid
	X3.6	0,705	0,195	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,795	0,195	0,000	Valid
	Y.2	0,725	0,195	0,000	Valid
	Y.3	0,811	0,195	0,000	Valid
	Y.4	0,795	0,195	0,000	Valid
	Y.5	0,851	0,195	0,000	Valid

hasil

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,906	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,803	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,831	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,854	0,6	Reliabel

Diantara variabel-variabel tersebut kita mengetahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sehingga instrumen kuisioner yang telah digunakan dapat dikatakan reliabel.

hasil

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06952105
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.055
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel uji inormalitas, diperoleh nilai One-Sample iKolmogorov-Smirnov iTest isebesar 0,107. Mengingat signifikansi nilai residu lebih besar idari i0,05, dapat disarankan bahwa idata tersebut dapat dianggap iterdistribusi secara inormal.

hasil

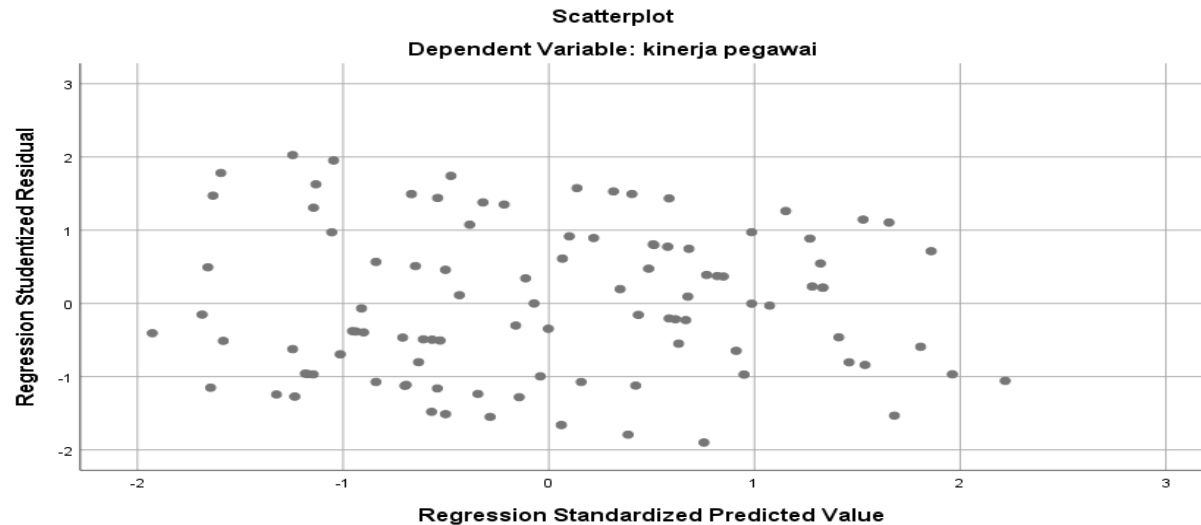
4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	0,910	1,098
	Beban kerja	0,961	1,040
	Fasilitas kerja	0,946	1,057

Hasil uji multikolinearitas memiliki nilai toleransi variabel X1 senilai 0,911 > 0,10, dan nilai ivariance inflating factor senilai 1,097 < 10. Nilai inflating factor pada variabel X2 senilai 1,039 < 10, dan nilai toleransinya senilai 0,962 yang > 0,10. Sedangkan variabel fasilitas kerja (X3) mempunyai nilai toleransi senilai 0,946 > dari 0,10. Untuk nilai iVIF i kurang idari 10, yaitu 1,057. akibatnya, hal ini menandakan bahwasannya tidak ada gejala multikolinearitas di antara item-item yang digunakan dalam riset.

hasil

5. Uji Heteroskedastisitas



Dalam riset ini uji heteroskedastisitas dikerjakan menggunakan metode grafis yang hasilnya dapat dilihat dari scatterplot. Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa data dapat tersebar merata diseluruh kuadran. Sehingga dapat disimpulkn bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

hasil

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.811	.587		28.651	.000
	lingkungan kerja	.159	.018	.523	9.023	.000
	beban kerja	-.219	.024	-.507	-8.987	.000
	fasilitas kerja	.049	.017	.161	2.833	.006

a. Dependent Variable: Y1

Dari ihasil pengujian regresi linier berganda, formulasi persamaan regresi ilinier iberganda dapat diungkapkan sebagai iberikut:

$$Y = a + B1X_1 + B2X_2 + B3X_3 + e$$
$$Y = 16,811 + 0,159X_1 + -0,219X_2 + 0,049X_3$$

hasil

Hasil ipersamaan iregresi ilinier iberganda itersebut, dijelaskan sebagai iberikut:

- Nilai constant (a) bernilai positif 16,811. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban iKerja i(X2), Fasilitas Kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 16,811.
- Kinerja ipegawai iakan meningkat jika lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo membaik, sesuai dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (B1) yang bertanda positif.
- Nilai ikoefisien iregresi ibeban ikerja atau (B2) bernilai negatif yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya.
- Nilai koefisien regresi fasilitas kerja atau (B3) bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

hasil

7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,811	,587		28,61	,000
	Lingkungan kerja	,159	,018	,523	9,023	,000
	Beban kerja	-,219	,024	-,507	-8,987	,000
	Fasilitas kerja	,049	,017	,161	2,833	,000

a. Dependent Variable: Y.2

- Hasil perhitungan Lingkungan iKerja (X1) membuktikan bahwa nilai $isig$ i0,000 lebih kecil 0,05 dan $T_{hitung} 9,023 > T_{tabel} 1,984$, yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap ikinerja pegawai (Y).
- Variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap iKinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan Beban Kerja (X2) = nilai sig 0,000 < 0,05 dan $T_{hitung} -8,987 < T_{tabel} 1,984$.
- Variabel Fasilitas Kerja (X3) = $T_{hitung} 2,833 >$ dan nilai $isig$ i0,000 lebih kecil 0,05 $T_{tabel} 1,984$ membuktikan fasilitas ikerja berpengaruh signifikan terhadap ikinerja ipegawai (Y).

hasil

8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,736	3	29,912	76,963	,000 ^b
	Residual	37,311	96	,389		
	Total	127,047	99			
a. Dependent Variable: Y.2						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja						

F_{tabel} berada di taraf kepercayaan sig 5% (0,05) sehingga didapat $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k - 1$ ($100 - 4 - 1 = 96$) sehingga diperoleh F_{tabel} 2,70. Dari hasil uji simultan membuktikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $76,963 > F_{\text{tabel}}$ 2,70 dan nilai signifiakansi diperoleh 0,000 lebih kecil 0,05. Sehingga dapat idisimpulkan ibahwa ivariabel lingkungan ikerja (X1), beban ikerja i(X2) dan fasilitas ikerja i(X3) iberpengaruh isecara isimultan iiterhadap ikinerja pegawai (Y).

hasil

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,697	,62342
a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Y.2				

Dari data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja, sebagai variabel independen, secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 70,6% terhadap variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 29,4% sisanya diatribusikan pada faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Pembahasan

Hipotesis 1: lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja nyaman maka kinerja pegawai meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [45] yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja [46]. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai [7].

Hipotesis 2 : beban kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung dengan hasil kuesioner yang memiliki nilai tertinggi, yaitu kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan yang ada di organisasi, misalnya melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan dan menyebabkan pegawai berkinerja dengan buruk. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja [30]. Hasil penelitian bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [47].

Pembahasan

Hipotesis 3 : fasilitas kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil ini membuktikan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas yang diberikan oleh sebuah organisasi maka semakin baik kinerjanya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat [48] yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai [19].

Hipotesis 4 : lingkungan kerja (X1), beban kerja (X3) dan fasilitas Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, maka H4 diterima. Dapat dilihat dari hasil kuesioner, bahwa kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa paling besar dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan indikator pernyataan ketiga yaitu kondisi kerja yang memudahkan untuk berinteraksi dengan pegawai lain, dibandingkan dengan beban kerja dan fasilitas kerja. kondisi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya
- b. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja pada perusahaan atau organisasi

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Manfaat penelitian

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai produktivitas perusahaan atau organisasi.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang serupa.

Referensi

- [1] R. R. Loi and G. Buulolo, "PERANAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi Kasus Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan)," *J. Gov. Opin.*, vol. 6, pp. 176–186, 2021.
- [2] D. S. 2 Reza Nurul Ichsan1, "SOSIALISASI PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN," vol. 21, no. 1, pp. 2011–2013, 2022.
- [3] D. Marlius and A. Vebrian, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat," *J. Pundi*, vol. 4, no. 2, pp. 295–304, 2020, doi: 10.31575/jp.v4i2.277.
- [4] S. Nurfadila, H. Herman, and N. Fajariani, "The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Community Empowerment Service and Mamuju Regency Village," vol. 6, no. 2, pp. 355–363, 2023.
- [5] E. Yunus, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya," *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 16, no. 3, pp. 368–387, 2018, doi: 10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355.
- [6] S. Dunggio, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.37606/publik.v7i1.114.
- [7] S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [8] R. D. Parashakti and Putriawati, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.113.
- [9] V. Kenanga, N. A. N. Wangi, E. Bahiroh, and A. L. I. Imron, "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020.
- [10] Suparman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 09, no. 02, pp. 1–16, 2020, [Online]. Available: www.stiepasim.ac.id

Referensi

- [11] E. Manurung, E. T. P. Nura, . N., T. A. Metia, and . I., "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai," *JMB (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*, vol. 3, no. 1, pp. 38–47, 2021, doi: 10.30743/jmb.v3i1.3628.
- [12] A. Rifai'i, "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 8, no. 1, pp. 1689–1699, 2019.
- [13] I. Malikhah, D. Yulis Wulandari, and Yolanda Nst, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)," *J. Ilmu Pengetah. Sos.*, vol. 10, no. 1, pp. 479–483, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- [14] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [15] A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- [16] A. F. Polakitang, R. Koleangan, and I. Ogi, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 4164–4173, 2019.
- [17] J. Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [18] H. I. Sinaga, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah," *JRAM (Jurnal Ris. Akunt. Multiparadigma)*, vol. 7, no. 1, pp. 72–84, 2020, doi: 10.30743/akutansi.v7i1.2721.
- [19] C. G. Kelatow, Adolfinia, and I. Trang, "Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado," *J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 5, pp. 371–381, 2016.
- [20] A. H. H. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.

Referensi

- [21] Setiyo Utomo, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa," *Parameter*, vol. 4, no. 2, 2019, doi: 10.37751/parameter.v4i2.37.
- [22] A. Hermingsih and D. Purwanti, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 574–597, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2734.
- [23] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [24] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [25] A. Dika, T. Rochim, B. Suwarsono, and B. W. Kurniawan, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri," *J. Penelit. Mhs.*, vol. 2, no. 4, pp. 49–61, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>
- [26] A. E. Rangkuti, B. Thasya, and A. Yanti, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara," *Konf. Nas. Sos. dan Eng. Politek. Negeri Medan 2021*, pp. 553–564, 2021.
- [27] E. D. Rahayu, I. Ayu, M. E. M. Gayatri, and Y. I. Ariska, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu," vol. 2, no. 1, pp. 29–42, 2023.
- [28] K. W. Rahayu, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur," *Esa*, vol. VIII, no. 2, p. 342, 2015.
- [29] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 4, pp. 19–27, 2018.
- [30] K. Yuliawan, "Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 43–50, 2021.

Referensi

- [31] Kadek Ferrania Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan," *J. Manaj. Unud*, vol. 6, no. 6, pp. 3370–3397, 2017.
- [32] C. R. V. Al Hazmi and J. Nugraha, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya," *J. Off. Adm. Educ. Pract.*, vol. 1, no. 2, pp. 282–297, 2021, doi: 10.26740/joaep.v1n2.p282-297.
- [33] S. Wahyuni, H. A. Idris, and M. Noor, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur," *J. Adm. Reform*, vol. 1, no. 3, pp. 502–515, 2013.
- [34] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [35] N. M. R. Amalia and S. Indratono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman," *J. Fak. Ekon.*, vol. 046, pp. 622–634, 2018.
- [36] S. Norawati, Y. Yusup, A. Yunita, and H. Husein, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar," *Menara Ilmu*, vol. XV, no. 01, pp. 95–106, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan tersebut
- [37] S. R. Muhammad, Adolfini, and G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado," *J. EMBA*, vol. 4, no. 1, pp. 45–055, 2016.
- [38] R. P. E. Vonny, "Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 16, no. 3, pp. 407–418, 2016.
- [39] R. Sitompul, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya," *JISPAR J. Ilmu Sos. Polit. dan Pemerintah.*, vol. 7, no. 1, pp. 31–37, 2018.
- [40] Henryanto Abaharis and Suchi Dwinanda, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang," *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 91–104, 2023, doi: 10.47861/sammajiva.v1i2.189.

Referensi

- [41] R. Iryanto and J. Trisnowati, "Effect of Work Facilities and Work Loads on Lecturer Performance (Case Study: Stie Lampung Timur). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Stie Lampung Timur)," *J. Ilmu Manaj. Saburai*, vol. 5, no. 1, pp. 59–68, 2019.
- [42] I. Prawira, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," vol. 3, no. 1, pp. 28–40, 2020.
- [43] K. Anam and E. Rahardja, "PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 6, pp. 1–11, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [44] A. D. Kusuma, A. Arisyahidin, and M. N. Musyafik, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung," vol. 20, pp. 347–355, 2020.
- [45] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [46] E. Elizar and H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
- [47] I. Rusda and C. Dini Arimbi, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 5, no. 1, p. 51, 2017.
- [48] Lukiyana and D. S. Tualaka, "Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Mi Si Bagi Bangsa Sejakarta," *J. Online Int. Nas.*, vol. 3, no. 2, pp. 33–45, 2019, [Online]. Available: <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/562>

