

Work Environment, Work Load and Work Facilities on Employees Performance

[Lingkungan Kerja, Beban kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai]

Masbakhatil Alamiyah¹, Kumara Adji Kusuma ^{*.2}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. Human resources play an important role in all company activities. Even though it is supported by abundant facilities and infrastructure as well as financial resources, the implementation of activities will not be successful without the help of reliable human resources. In this research, we want to understand in depth the factors that can help organizations increase employee efficiency and productivity. The aim of this research is to examine the performance of employees at the Community and Village Empowerment Service using three independent variables, namely work environment, workload and work facilities. This research uses quantitative techniques. The sampling technique uses total sampling, that is, a sampling technique that uses a portion of the characteristics of the population. The population in this study was 100 employees. The research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, workload has a negative and significant effect on employee performance and work facilities have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords - Work Environment, Work Load, Work Facilities, Employee Performance

Abstrak. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas perusahaan. Sekalipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya keuangan yang melimpah, namun pelaksanaan kegiatan tidak akan berhasil tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal. Dalam penelitian ini ingin memahami mendalam tentang faktor-faktor yang dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi dan produktivits pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kineja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menggunakan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu, teknik pengambilan sampel dimana sebagian jumlah karakteristik dari populasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 100 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci - Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

I. 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 Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang sering disebut ASN adalah profesi pegawai pemerintah yang mempunyai perjanjian kerja dan dipekerjakan pada suatu intasi 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*) berperanan 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 produktivits pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang konduktif, 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.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) terletak di sebelah barat Kwadungan, Lemahputro, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Selain memenuhi kebutuhan masyarakat dan merancang kebijakan terkait dengan kemajuan desa dan pemberdayaan masyarakat, dinas pemberdayaan masyarakat dan desa juga dapat bertugas melaksanakan pelimpahan kewenangan pemerintah secara resmi kepada gubernur. [4].

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari unsur kinerja pegawainya yang dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya agar lembaga pemerintah tersebut dapat mencapai tujuannya [3]. Kemampuan menampilkan hasil kerja atau penampilan kerja seorang pegawai disebut dengan kinerja. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu [6]. Dalam situasi ini, organisasi harus menciptakan suasana dan keadaan yang mendorong pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan semaksimal mungkin, khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

Table 1
Penilaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sidoarjo (DPMD)

No	Nama Bidang	2021	2022	Target SKP dan Perilaku Kerja (%)
		Realisasi SKP dan Perilaku Kerja (%)	Realisasi SKP dan Perilaku Kerja (%)	
1.	Sekertariat	90,28	90,37	
2.	Bidang Penataan dan Kerjasama Desa	90,63	90,47	
3.	Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan Desa	90,55	90,76	100
4.	Bidang Administrasi Pemerintahan Desa	90,31	89,57	
5.	Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	89,36	90,17	

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo

Tabel 1 menunjukkan laporan kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Dimana terdapat kenaikan dan penurunan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pada bidang penataan dan kerja sama desa pada tahun 2021 realisasi SKP sebesar 90,63% dan pada tahun 2022 realisasi SKP menurun menjadi 90,47%. Pada bidang administrasi desa pada tahun 2021 realisasi SKP sebesar 90,31% serta pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 89,57%. Performa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dinilai positif. Meskipun begitu, ketika dianalisis berdasarkan pencapaian target SKP dan tingkat kepatuhan perilaku kerja mencapai 100%, evaluasi kinerja pada beberapa aspek tersebut masih belum mencapai standar yang diharapkan untuk memenuhi target SKP.

Faktor yang dapat memengaruhi prestasi individu melibatkan interplay antara peningkatan kinerja dan kondisi lingkungan tempat kerja di mana seseorang beraktivitas. Keseluruhan fasilitas dan infrastruktur di sekitar pegawai dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap eksekusi tugasnya [7]. Ada tiga alasan untuk hal ini: terdapat bukti bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dalam lingkungan kerja yang positif, bukti bahwa manajer mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi lingkungan kerja di unit organisasi yang diawasinya dan bukti bahwa hubungan antara individu dan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi [8].

Selain faktor lingkungan kerja, tingkat beban kerja juga memiliki potensi untuk memengaruhi performa seorang pegawai. Beban kerja merupakan tekanan sebagai respon non-adaptasi yang dipengaruhi perbedaan individu, yang berakibat dari tindakan diluar perusahaan yaitu (lingkungan, situasi, dan peristiwa yang mengakibatkan tuntutan psikologis atau fisik) pada individu lain [9]. Beban kerja menurut [10] satu atau lebih tugas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, karyawan perlu memahami jenis pekerjaan yang harus mereka laksanakan agar tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Selain pengaruh lingkungan kerja dan tingkat beban kerja, fasilitas kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja para pegawai. Fasilitas yang secara fisik menunjang operasional suatu intansi, digunakan sebagaimana umumnya intansi tersebut, mempunyai masa manfaat jangka panjang dan dapat memberikan manfaat dimasa mendatang [11]. Fasilitas kerja sangat penting bagi dunia usaha dan organisasi karena dapat menunjang kinerja karyawan termasuk dalam menyelesaikan tugas [12].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *evidence gap* dengan adanya ketidak konsistensi hasil-hasil pada penelitian terdahulu. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik mampu menghasilkan kinerja yang baik yang hasil akhirnya mendapatkan nilai tambah di perusahaan [13]. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang membutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai [14]. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai [7]. Selanjutnya variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan bahwa beban kerja diterima dengan baik maka pegawai akan tetap bekerja dengan baik pada suatu perusahaan atau organisasi [8]. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai [15], hal ini berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja tersebut tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [16]. Selanjutnya pada variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa ketika fasilitas kerja sesuai, kinerja juga meningkat [17], pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [18], hal ini berbeda dengan penelitian yang membuktikan bahwa fasilitas kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai [19]. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai:

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.

Pertanyaan 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.

Literatur Review

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang melingkupi karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja suatu organisasi penting bagi orang-orang yang bekerja di dalamnya karena mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap orang-orang yang bekerja disana [8]. Menurut [14] lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan tugas sehari-hari. Apabila seseorang menikmati lingkungan dimana dia bekerja maka akan merasa lebih nyaman, sehingga dapat melakukan aktivitas dengan efisien dan efektif. Indikator lingkungan kerja antara lain : 1. Penerangan 2. keamanan kerja 3. kondisi kerja 4. hubungan antar karyawan dan pimpinan 5. penggunaan warna [20].

Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditetapkan oleh suatu jabatan atau suatu organisasi dan merupakan hasil kali volume kerja dan waktu tetap. Jika kemampuan pekerja lenih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih [21]. Beban kerja yaitu ketidaksesuaian antara kemampuan seorang pegawai dengan harapan pekerjaan yang harus dipenuhinya [22]. Menurut [23] beban kerja adalah serangkaian tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan perspektif para ahli yang disebutkan, dapat diambil kesimpulan jika beban kerja mengacu pada banyaknya tugas atau kegiatan yang harus dituntaskan sesuai waktu yang diberikan oleh perusahaan. Indikator beban kerja menurut Putra & Achmad antara lain: 1. target yang harus dicapai 2. kondisi pekerjaan 3. standar pekerjaan. [24].

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk menunjang kinerja dengan memenuhi tuntutan pegawai dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai [25]. Fasilitas merupakan bentuk kepuasan yang nyata. Dalam dunia kerja, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan digunakan untuk kegiatan sehari-hari organisasi, mempunyai jangka waktu kegunaan yang umumnya tetap, dan menghasilkan manfaat di masa depan. Fasilitas yang ditawarkan perusahaan sebagai salah satu jenis layanan non tunai kepada karyawan yang dapat dinikmati sendiri maupun kelompok [17]. Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi [18]. indikator fasilitas kerja antara lain : 1. Mesin dan pelaratan 2. Prasarana 3. Perlengkapan kantor 4. Tanah dan bangunan 5. Alat transportasi [26].

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja mempunyai dampak langsung pada kepuasan karyawan terhadap tingkat kinerja kesesuaian kerja. kemampuan dan motivasi harus diperhitungkan, dan kinerja yang unggul sebagian disebabkan oleh tidak adanya hambatan bagi pekerja [27]. Kinerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mendefinisikan kinerja sebagai “kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, baik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok” kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan organisasi terpenuhi, kinerja dapat menunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas [26]. Kinerja adalah kegiatan atau kebijakan yang ditujukan mencapai tujuan, sasaran, visi dan

misni yang ditetapkan dalam organisasi[28]. Indikator kinrja pegawai yaitu : 1. kualitas 2. kuantitas 3. waktu 4. Biaya [29].

II. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, dengan lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan total keseluruhan item yang ditetapkan peneliti sehingga dapat diambil kesimpulan [30]. 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. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. 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. [31].

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi dan angket, di mana jawaban yang diberikan oleh responden dinilai dengan menggunakan skala likert. Skala likert sering digunakan sebagai alat penilaian, di mana pernyataan dilai dengan rentang skala, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2(tidak setuju), 3(neutra), 4(setuju), 5(sangat setuju).

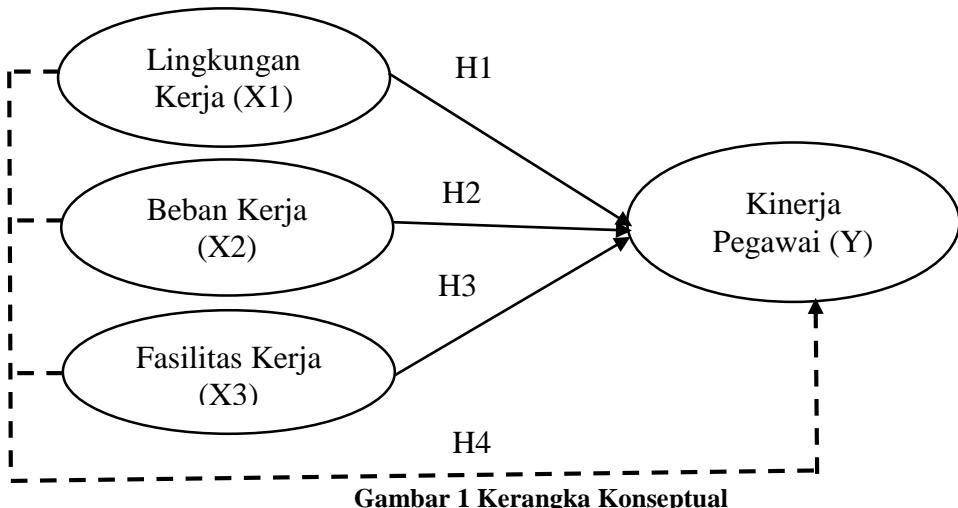
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat [18].

1. **Uji Instrumen Data**
 - a. **Uji Validitas**
Digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.
 - b. **Uji Reliabilitas**
Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.
2. **Uji Asumsi Klasik**
 - a. **Uji Normalitas**
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang jika distribusi mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.
 - b. **Uji Heteroskedastisitas**
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kedinakisamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual memiliki variance yang tidak sama, namun dikatakan heteroskedastisitas apabila residual memiliki variance yang sama.
 - c. **Uji Multikolonieritas**
Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen.
3. **Uji Hipotesis**
 - a. **Uji Parsial (T)**
Uji parsial (T) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
 - b. **Uji Simultan (F)**
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. **Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)**

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Kerangka konseptual



Keterangan :

- : secara parsial variabel bebas berdampak pada variabel terikat
- - - → : secara simultan variabel bebas berdampak pada variabel terikat

Berdasarkan kerangka konseptual pada penelitian ini, maka diperoleh hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang melatarbelakangi seseorang melakukan penelitian [32]. Hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: lingkungan kerja berdampak secara parsial pada kinerja pegawai

H2: beban kerja berdampak secara parsial pada kinerja pegawai

H3: fasilitas kerja berdampak secara parsial pada kinerja pegawai

H4: lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja berdampak simultan pada kinerja pegawai

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 2 Hasil Uji Validitas

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

Sumber : Hasil Uji Validitas SPSS 25, 2023

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.

Uji Reliabilitas

Table 3 Hasil 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

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25, 2023

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

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 3 Uji Normalitas

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

Sumber : Hasil Uji Normalitas SPSS 25, 2023

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel uji normalitas, diperoleh nilai One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,107. Mengingat signifikansi nilai residu lebih besar dari 0,05, dapat disarankan bahwa data tersebut dapat dianggap terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

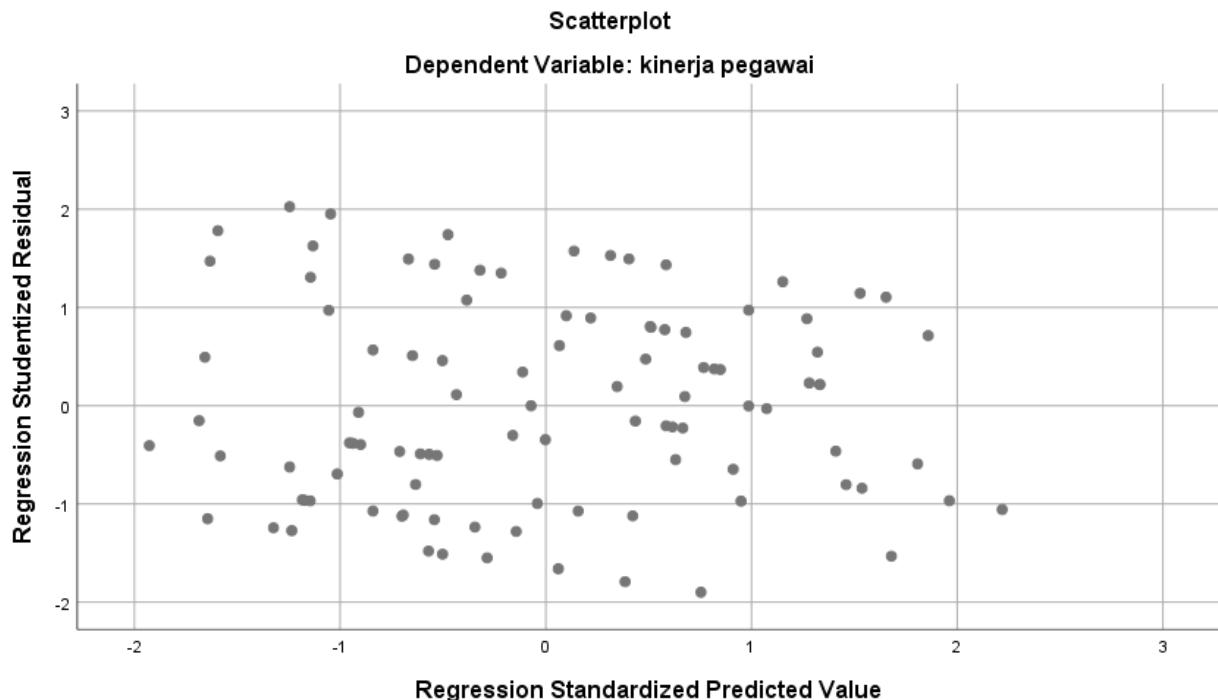
Table 4 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber : Hasil Uji Multikolinearitas SPSS 25, 2023

Hasil uji multikolinearitas memiliki nilai toleransi variabel X1 senilai $0,911 > 0,10$, dan nilai variance inflating factor senilai $1,097 < 10$. Nilai variance 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 VIF kurang dari 10, yaitu 1,057. akibatnya, hal ini menandakan bahwasannya tidak ada gejala multikolinearitas di antara item-item yang digunakan dalam riset.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 25, 2023

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 disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Table 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,811	,587	28,651	,000
	Lingkungan kerja	,159	,018	,523	9,023
	Beban kerja	-,219	,024	-,507	-8,987
	Fasilitas kerja	,049	,017	,161	2,833
					,006

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS 25, 2023

Dari hasil pengujian regresi linier berganda, formulasi persamaan regresi linier berganda dapat diungkapkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 16,811 + 0,159X_1 + -0,219X_2 + 0,049X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai constant (a) bernilai positif 16,811. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 16,811.
- Kinerja pegawai akan 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 koefisien regresi beban kerja 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.

Uji T

Table 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

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

a. Dependent Variable: Y.2

Sumber : Hasil Uji Parsial (t) SPSS 25, 2023

Tabel 7 menyajikan nilai statistik hasil analisis yang menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

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

Uji F

Table 8 Hasil 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

Sumber : Hasil Uji Simultan (F) SPSS 25, 2023

F_{tabel} berada di taraf kepercayaan sig 5% (0,05) sehingga didapat $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df2 = n - k - 1 (100 - 4 - 1 = 96)$ sehingga diperoleh $F_{\text{tabel}} 2,70$. Dari hasil uji simultan membuktikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $76,963 > F_{\text{tabel}} 2,70$ dan nilai signifikansi diperoleh 0,000 lebih kecil 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Table 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
		Adjusted R	Std. Error of the	
Model	R	R Square	Square	Estimate
1	,840 ^a	,706	,697	,62342

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Y.2

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 25, 2023

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah $9,023 >$ dari $t_{\text{tabel}} 1,984$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. 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.

Hal ini didukung dengan hasil dari kuesioner yang memiliki nilai tertinggi, yaitu pada kondisi kerja mengenai interaksi sosial pegawai dengan pegawai lain. Hal ini diartikan bahwa pegawai yang memiliki hubungan yang baik antar karyawan dan mudah berinteraksi dengan pegawai lain akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karena jika kondisi kerja pada lingkungan organisasi tersebut baik, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sedangkan indikator yang memiliki nilai yang lemah, yaitu pada keamanan kerja mengenai kondisi keamanan tempat kerja. hal ini dapat diartikan keditaknyamanan lingkungan kerja dapat mengarah pada penurunan kualitas pekerjaan. Pegawai mungkin lebih cenderung absen atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak langsung pada hasil kerja dan efisiensi organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [33] 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 [34]. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai [7].

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah $-8,987 < t_{tabel} 1,984$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti 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. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu pada target yang harus dicapai. Hal ini dapat diartikan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai. Misalnya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. hal ini dapat menghambat kemampuan pegawai untuk berkonsentrasi dan berfokus pada pencapaian target.

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 [35].

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Fasilitas Kerja adalah $2,833 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai sig $0,000 < 0,006$. 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.

Hasil ini didukung dengan hasil kuesioner yang memiliki nilai tertinggi, yaitu perlengkapan kantor yang merujuk pada berbagai barang dan peralatan yang digunakan dalam lingkungan kantor untuk mendukung kegiatan kerja. Perlengkapan kantor memadai, maka kinerja pegawai juga meningkat, hal tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebagai salah satu penunjang kerja pegawai. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu pada indikator tanah dan bangunan. Hal ini dapat diartikan bangunan yang kurang terawat atau tidak memadai dapat menciptakan kondisi lingkungan yang tidak nyaman bagi pegawai. Misalnya seperti toilet, ruang kerja, dan ruang istirahat yang kurang memadai akan berdampak pada pegawai dan dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat [36] 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].

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh F_{hitung} sebesar 76,963 dan lebih besar dari $F_{tabel} 2,70$ dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H₀ ditolak dan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

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.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang tah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapan kehadiran Allah Swt, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak penyusunan tugas akhir penelitian ini tidak dapat berjalan dengan lancar. Maka pada kesempatan ini saya ucapan terimakasih kepada kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo dan ibu KASUBAG Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan juga seluruh responden yang sudah membantu dalam pengisian kuesioner. Selanjutnya saya ucapan terimakasih kepada fakultas, hukum, bisnis dan ilmu sosial program studi manajemen yang telah berkonstribusi dalam pelaksanaan penelitian ini.

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 Dungingi 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, Pengetahua 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
- [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. Jufrizien, "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, Adolfina, 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.
- [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. Jufrizien, 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. 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>
- [31] 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.
- [32] K. Yuliawan, "Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *J. Pengabdi. Kpd. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 43–50, 2021.

- [33] 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.
- [34] 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.
- [35] 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.
- [36] Lukiyana and D. S. Tualaka, "Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Misi 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>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.