

Masbakhatil_Alamiyah_202010 200088_sudah revisi.pdf

by 7 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 24-Jan-2024 09:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 2277117427

File name: Masbakhatil_Alamiyah_202010200088_sudah revisi.pdf (398.16K)

Word count: 7411

Character count: 45991

Lingkungan Kerja, Beban kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Work Environment, Work Load and Work Facilities on Employees Performance

Masbakhatil Alamiyah¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

masbakhatilalamiyah@gmail.com adji@umsida.ac.id rifdahabadiyah@gmail.com

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 produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kinerja 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 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.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) terletak di sebelah barat Kwadengan, 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.	Sekretariat	90,28	90,37	100
2.	Bidang Penataan dan Kerjasama Desa	90,63	90,47	
3.	Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan Desa	90,55	90,76	
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 instansi, digunakan sebagaimana umumnya instansi 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 konsistenan 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 membuktikan 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.

II. 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

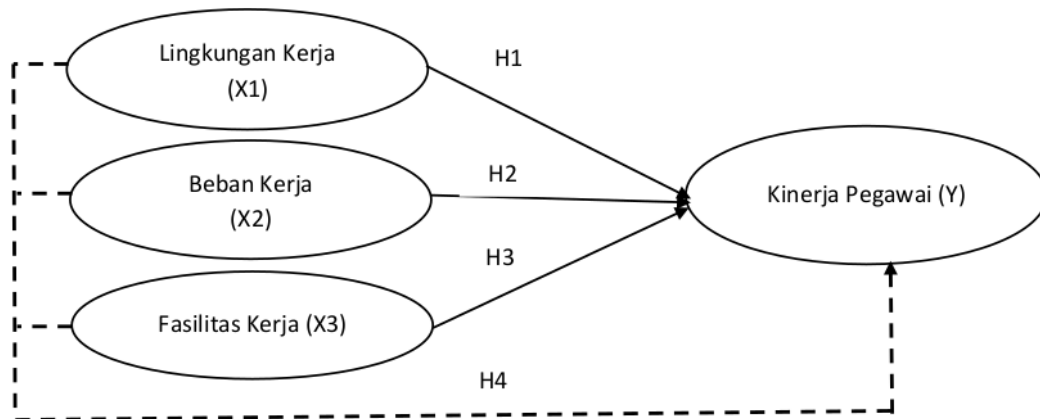
Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditetapkan oleh suatu jabatan atau suatu organisasi dan merupakan hasil kali volume kerja dan waktu tetap. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah 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 kebutuhan 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 misi yang ditetapkan dalam organisasi[28]. Indikator kinerja pegawai yaitu : 1. kualitas 2. kuantitas 3. waktu 4. Biaya [29].



Gambar 1 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 [30]. 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

Definisi operasional variabel

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), fasilitas kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang terkait dengan lokasi tempat seorang pegawai bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat mendukung efisiensi dalam melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi (mendorong) setiap orang untuk bekerja dengan nyaman dan maksimal (full engagement, work environment). Indikator-indikator lingkungan kerja menurut [20] sebagai berikut:

1. Penerangan: intensitas cahaya yang membantu pekerja mempermudah pekerjaannya.
2. Keamanan kerja: pengamanan tempat kerja dapat membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi kerja: mengatur ruang kerja untuk memfasilitasi interaksi sosial karyawan dengan karyawan lain.
4. Hubungan antar karyawan dan pimpinan: interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna: penggunaan warna yang sesuai menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan membantu karyawan merasa nyaman dikantor.

Beban Kerja

Beban kerja ialah sejauh mana pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu atau batasan tertentu, dimana kapasitas seorang pekerja diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya [31]. Indikator beban kerja menurut [24].

1. Target yang harus dicapai : Target yang harus diselesaikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan
2. Kondisi pekerjaan : melibatkan bagaimana orang memandang kondisi kerja
3. standar pekerjaan : persepsi individu terhadap pekerjaannya, dimana pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mencakup seluruh perlengkapan, peralatan, dan dana yang disediakan perusahaan untuk menunjang produktivitas setiap karyawan serta menjamin kenyamanan dan kemudahan [32]. Indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Mesin dan peralatan : semua peralatan yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk menunjang proses kerja.
2. Prasarana : fasilitas pendukung yang membantu operasional perusahaan: lahan parkir, bangunan kantor.
3. Perlengkapan kantor : peralatan yang menunjang kegiatan perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Tanah dan bangunan : tanah merupakan suatu aset yang tersebar pada suatu wilayah yang luas, baik itu berupa lokasi pembangunan maupun tanah kosong. Namun bangunan merupakan ruang yang menunjang aktivitas suatu perusahaan.
5. Alat transportasi : segala jenis peralatan yang digunakan dalam menjalankan kegiatan komersial seperti: kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya) [26].

Kinerja pegawai

Kinerja merupakan suatu sistem untuk mengevaluasi dan mengetahui apakah seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan, ataukah kombinasi antar kinerja (apa yang seharusnya dicapai seseorang) dan kombinasi (bagaimana seseorang mencapainya) [33]. Indikator kinerja pegawai antara lain :

1. kualitas : kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan dan penyelesaian tugas yang dilakukan dibandingkan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. kuantitas : kuantitas yang diterima dinyatakan dalam satuan, misalnya jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan.
3. waktu : waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
4. biaya : biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Hubungan antar variabel

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Lingkungan kerja mencakup seluruh unsur yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai [34]. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan non fisik. Perusahaan harus mampu menciptakan tempat kerja yang membuat karyawannya merasa nyaman [14]. Menurut penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman [35].

Hubungan antar beban kerja dan kinerja pegawai

Beban kerja menjadi kriteria utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya [36]. Kesesuaian dengan besarnya tingkat pekerjaan akan menyebabkan karyawan berkinerja dengan baik, namun beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan berkinerja dengan buruk [37]. Menurut pernyataan yang dihasilkan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado [38].

Hubungan antar fasilitas kerja dan kinerja pegawai

Fasilitas kerja digambarkan sebagai fasilitas yang menunjang kegiatan sehari-hari su¹⁶ perusahaan atau organisasi dan umumnya mempunyai kegunaan yang tetap dalam jangka waktu yang lama serta juga memberikan manfaat di masa yang akan datang [39]. Hal tersebut menerapkan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka kinerja pegawai juga meningkat [38]. Menurut penelitian bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [32].

Hubungan antar lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja akan memulihkan segala sesuatu yang digunakan dalam bekerja sepanjang hari, yang akan mempengaruhi para pekerja untuk mencatat hasil yang lebih baik [40]. Dimana terdapat beban kerja di tempat kerja yang mempengaruhi efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai. Sehingga lingkungan kerja dan beban kerja harus dirancang dan diperhatikan sedemikian rupa. beban kerja dapat didefinisikan sebagai tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu [41]. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres dan kelelahan yang berdampak pada produktivitas atau kinerja, agar beban kerja tidak terlalu berlebihan perusahaan atau organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai. Fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang dimanfaatkan, ditempati atau digunakan oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaannya atau demi kelancaran pekerjaan [42]. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa fasilitas yang diberikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, dengan lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, yang teridentifikasi berjumlah 100 orang. Populasi merupakan total keseluruhan item yang ditetapkan peneliti sehingga dapat diambil kesimpulan [43]. 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. [44].

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 dinilai dengan rentang skala, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 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 9 sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan 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 10

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.

Analisa dan Pembahasan

Table 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (r-hitung)	r-tabel	sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	8 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
	11 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
	4 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.

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 kuisisioner yang telah digunakan dapat dikatakan reliabel.

Table 3 Uji Normalitas

15

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

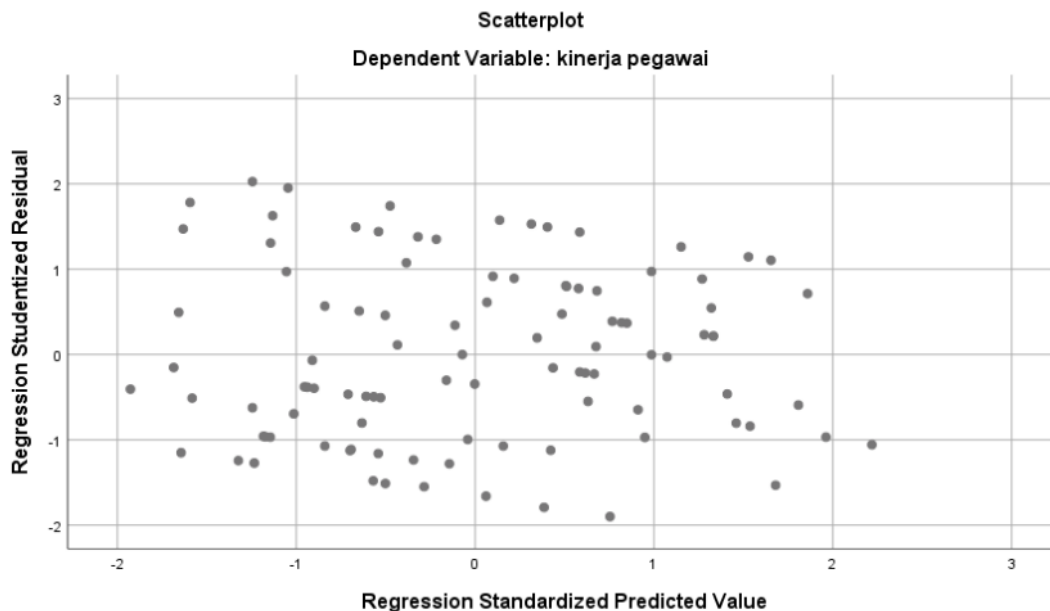
Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel uji normalitas, diperoleh nilai One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,107. Mengingat signifikansi nilai residu lebih besar dari 0,05, dapat disarankan bahwa data tersebut dapat dianggap terdistribusi secara normal.

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 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.



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

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

Sumber : Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS 25, 2023

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

$$Y = a + B1X_1 + B2X_2 + B3X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 16,811 + 0,159X_1 + -0,219X_2 + 0,049X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Table 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,811	,587		,000
	Lingkungan kerja	,159	,018	,523	,000
	Beban kerja	-,219	,024	-,507	,000
	Fasilitas kerja	,049	,017	,161	,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 $T_{hitung} 9,023 > T_{tabel} 1,984$, 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_{hitung}** -8,987 < **T_{tabel}** 1,984.
3. Variabel Fasilitas Kerja (X3) = **T_{hitung}** 2,833 > dan nilai sig 0,000 lebih kecil 0,05 **T_{tabel}** 1,984 membuktikan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

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 $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k - 1$ ($100 - 4 - 1 = 96$) sehingga diperoleh **F_{tabel}** 2,70. Dari hasil uji simultan membuktikan bahwa nilai **F_{hitung}** sebesar 76,963 > **F_{tabel}** 2,70 dan nilai signifiakansi 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).

Table 9 Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 25, 2023

Dari data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (**R²**) 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 **K₁** 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_{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 [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].

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah $-8,987 < \text{dari } t_{tabel}$ 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 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 [47].

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Fasilitas Kerja adalah $2,833 > \text{dari } t_{tabel}$ 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 arang 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 penelitian [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].

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 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 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.

Kasimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah 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.

Hasil penelitian ini terdapat saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa seharusnya terus memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Selain itu, organisasi sebaiknya melakukan riset lanjutan terkait beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai agar dapat mencegah menurunnya kinerja pegawai. Dan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan kajian mendalam mengenai variabel-variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu waktu penelitian dan sumber daya yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman.

Ucapan Terimakasih

Puji dan syukur peneliti ucapkan 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 ucapkan 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 ucapkan terimakasih kepada fakultas, hukum, bisnis dan ilmu sosial program studi manajemen yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [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
- [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. Neksan, 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, Adolfini, 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. 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.
- [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 ertanian 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 dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut
- [37] S. R. Muhammad, Adolfin, 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.
 - [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 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>

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

2%

2

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

3

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

1%

4

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

1%

5

jurnal.uisu.ac.id

Internet Source

1%

6

jurnal.minartis.com

Internet Source

1%

7

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

1%

8

media.neliti.com

Internet Source

1%

9

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

1%

10	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %
12	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1 %
14	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
16	e-jurnal.lppmunsera.org Internet Source	1 %
17	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	1 %
18	repository.unibos.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes ☒ On

Exclude bibliography ☒ On

Exclude matches ☐ < 1%