

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Kecamatan Cikembar**

**Farhan Hamdalah<sup>1</sup>, Umban Adi jaya<sup>2</sup>**

**Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Kota Sukabumi**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Kecamatan Cikembar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Kecamatan Cikembar. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk terus memperbaiki lingkungan kerja guna memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Perbaikan lingkungan kerja di Desa Kecamatan Cikembar harus difokuskan pada menciptakan suasana yang menyenangkan dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat besar terhadap efisiensi kerja pegawai, upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja akan berdampak positif pada produktivitas keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasilnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dan luas dalam konteks peningkatan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*This research aims to identify the influence of the work environment on employee performance in the Village of Cikembar District. The method used is a quantitative method with a total of 50 respondents, and uses multiple linear regression analysis. The research results show that partially or simultaneously, work environment variables have a positive and significant influence on employee performance in Cikembar District Village. These findings confirm that a conducive work environment plays an important role in improving employee performance. Therefore, it is important to continuously improve the work environment to ensure that employees can carry out their duties effectively. Improving the work environment in Cikembar District Village must be focused on creating a pleasant and comfortable atmosphere, so that it can increase employee work efficiency. Because the work environment has a huge positive influence on employee work efficiency, efforts to improve the quality of the work environment will have a positive impact on overall productivity. For further research, it is recommended to add other variables that can influence employee performance, so that the results can provide a larger and broader contribution in the context of improving organizational performance.*

**Keywords:** Work Environment, Employee Performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam bisnis maupun kegiatan instansi/perusahaan, baik bagi individu maupun secara kolektif dalam sebuah tim. Menurut Legowo & Soliha (2022), selain hubungan yang baik antar anggota untuk menciptakan kualitas hubungan kerja, pemilihan SDM yang terampil harus menjadi prioritas agar siklus kerja dapat berjalan sesuai yang diharapkan. SDM memegang peran kunci dalam menentukan kemajuan dalam menyelesaikan tugas-tugas afiliasi pemerintahan. Ini menunjukkan bahwa pencapaian afiliasi masih sangat bergantung pada kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk di wilayah perkantoran. Kinerja merujuk pada pencapaian luar biasa dalam pekerjaan yang tercermin dari perilaku dan prestasi yang sesuai dengan tugas individu.

Seiring dengan fenomena tersebut di atas, peningkatan inovasi yang semakin maju mendorong individu untuk bertindak lebih cepat dan fokus pada produktivitas di berbagai bidang. Dalam konteks bisnis, kantor pemerintahan sangat bergantung pada fasilitas kantor untuk menjalankan kegiatan dengan produktif dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Fasilitas meliputi semua yang diperlukan untuk bekerja, serta segala pekerjaan yang dapat diselesaikan. Peningkatan aset manusia dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan menghasilkan pekerja yang berguna, berbakat, dan cakap dalam menjalankan tugas-tugas produktif. Persiapan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai sangat penting. Perlengkapan dan peralatan merujuk pada alat-alat yang digunakan oleh para pekerja untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Eliyanto (2018), organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik secara fisik maupun non-fisik. Secara fisik, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dengan ventilasi udara yang baik, dan pencahayaan yang memadai adalah hal yang penting. Sedangkan secara non-fisik, suasana kerja yang baik, hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, dan hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan juga memiliki peranan yang signifikan. Dengan fasilitas yang mendukung aktivitas karyawan, kinerja mereka dapat meningkat. Fasilitas yang memadai akan memberikan karyawan dorongan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semangat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Beberapa studi sebelumnya (Hazmi & Nugraha, 2021; Pratiwi et al., 2019; Anam & Rahardja, 2017) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan dan menjadi faktor pendukung dalam menciptakan produktivitas yang lebih baik. Lingkungan kerja adalah tempat di mana banyak tim bekerja dan disediakan banyak sarana penunjang untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dan berkelanjutan secara tidak langsung tercipta dari lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi manajemen, struktur organisasi, kebebasan, dan lingkungan fisik yang menyenangkan seperti aksesibilitas tempat dan ruang yang menyenangkan, serta kualitas pencahayaan dan suhu yang memadai. Semua hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal, masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal. Sebagian pekerjaan seharusnya selesai dalam waktu satu minggu, namun terjadi keterlambatan yang tidak sesuai target. Selain itu, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi masalah, seperti penerangan yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan melambat, beberapa ruangan bahkan tidak terang, serta terdapat ruangan yang pengap dan tidak nyaman. Lingkungan kantor yang kurang bersemangat juga terlihat dari kurangnya pepohonan dan vegetasi. Semua ini menunjukkan kurangnya pemeliharaan lingkungan kerja dan fasilitas kantor. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Desa Kecamatan Cikembar.

## Metode

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan kuantitatif, yang merupakan penelitian yang mengandalkan analisis data berupa angka. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan sifat dan karakteristik dari variabel

yang diteliti. Pendekatan ini juga digunakan untuk mendeskripsikan beberapa variabel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, dengan harapan dapat mengidentifikasi pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam kerangka ini, populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai yang bekerja di Desa Kecamatan Cikembar yang berjumlah 50 orang pegawai.

## Hasil dan Pembahasan

Agar hasil penelitian ini representatif, maka perlu dilakukan analisis validitas. Ujivaliditas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Validitas masing-masing indikator dilihat dari pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{\text{hitung}} (\text{Corrected Item-Total Correlation}) > r_{\text{tabel}}$ . Berdasarkan Uji Validitas menggunakan *Pearson Correlation* untuk variabel X secara keseluruhan sudah dinyatakan valid, yang terdiri dari 8 item pertanyaan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid dan untuk variabel Y yang terdiri dari 7 item pertanyaan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid yang artinya indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} (\text{Corrected Item-Total Correlation}) > r_{\text{tabel}}$ . Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut

**Tabel 1. Uji Reabilitas**

No	Variabel	ralpha	rkritis	Kriteria
1	Lingkungan Kerja X	0,742	0,6	Reliabel
2	Kinerja Pegawai Y	0,725	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir angket yang diterbitkan adalah valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban atas pertanyaan selalu konsisten. Sehingga diperoleh koefisien reliabilitas Lingkungan Kerja (X) sama dengan ralpha = 0,742 terhadap kinerja pegawai (Y) sama dengan ralpha = 0,725 yang ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,6 yang berarti ketiga instrumen tersebut dikatakan reliabel atau sesuai dengan persyaratan.

**Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,53549208
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,150
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Hasil uji statistik uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Sig.dengan nilai 0,212, yaitu nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sisanya berdistribusi normal atau lolos norma uji norma. Oleh karena itu, metode regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya pengujian normalitas data menggunakan Uji Probabilitas Normal atau P-Plot, metode alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearita**

Model	Correlation	
	Partial	Part
(Constant)		
X	0,203	0,183
Y	0,353	0,333

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai untuk semua variabel independen X tidak lebih besar dari Y dan nilai tolerance untuk semua variabel Dependen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen termasuk lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS for Windows Versi 20.0. Disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,395	4,917		2,114	,040
Lingkungan Kerja	,611	,123	,542	4,982	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,395 + 0,611X + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan kerja X dengan kinerja pegawai Y sehingga dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,395 menyatakan bahwa nilai konstanta 10,395 akan

- menunjukkan nilai Y sebesar 10,395 dengan nilai X dengan konstan.
- Koefisien regresi Lingkungan kerja variabel (X) sebesar 0,611 menyatakan bahwa setiap nilai Lingkungan kerja (X) akan menaikkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,611.

### Uji Hipotesis Hasil Uji-T

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial pengaruh variabel media pembelajaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Desa Kecamatan cikembardapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji-T**

Variabel	t	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	4,982 > 2,011	0,000	Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,982 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2,011 dan nilai Sig. lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Desa kecamatan cikembar.

## Hasil Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian bersama pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Desa kecamatan Cikembar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,113	2	266,056	39,696	,000 <sup>b</sup>
	Residual	315,007	47	6,702		
	Total	847,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2=0$ , artinya variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai desa kecamatan cikembar.

$H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai desa Kecamatan cikembar

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Menentukan Fhitung

Dari hasil perhitungan SPSS for Windows Versi 20.0 diperoleh nilai Fhitung sebesar 39,696.

4. Menentukan Ftabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = 50$

$- 2 = 48$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,191.

5. Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS for Windows Versi 20.0 diperoleh nilai Sig sebesar 0,000.

6. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu:  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima apabila nilai signifikansi  $> 0,05$   $H_0$  ditolak apabila nilai signifikansi  $< 0,05$

Dari Tabel Diatas Dapat Dilihat nilai Fhitung sebesar 39,696 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,191 dan nilai Sig. Kurang dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Kecamatan Cikembar.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary<sup>b</sup>

					Change Statistics
--	--	--	--	--	-------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,793 <sup>a</sup>	,628	,612	2,589	,628	39,696	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, angka R<sup>2</sup> (R Square) adalah 0,628 atau (62,80%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai desa kecamatan cikembar adalah sebesar 62,80%. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja 62,80%, sedangkan sisanya sebesar 37,20% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

## PEMBAHASAN

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apakah perusahaan atau organisasi yang bersangkutan memiliki sistem evaluasi kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan oleh pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai suatu instansi sejalan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan dan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu politik, kerja. Oleh karena itu, kinerja sama pentingnya bagi perusahaan atau organisasi seperti halnya bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yang berkaitan dengan tempat kerja dan yang berkaitan dengan lingkungan kerja perusahaan atau organisasi. Secara umum, semakin baik lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan benar. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan tersebut. Jika lingkungan kerja memadai, maka semangat kerja karyawan akan menjadi motivasi untuk melakukan perilaku untuk mencapai tujuan diri dan organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang berkaitan dengan pemahaman bahwa pegawai sangat paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing dan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya serta pegawai memiliki pemahaman yang luas mereka kerjakan, pegawai memiliki inovasi yang positif dan dapat menyampaikan pada atasan dengan baik sifat selalu mendiskusikan inovasi atau perubahan yang dimiliki pada rekan kerja mengenai pekerjaan yang dilakukan, pegawai selalu menjalankan tugas dengan tepat dengan memperhatikan metode kerja yang ada dan selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Kinerja pegawai Desa Kecamatan Cikembar selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pegawai menerima dan menghargai pendapat rekan kerja.

Setelah dijelaskan dengan teori dan hasil penelitian berdasarkan jawaban responden dari hasil sebaran angket diperoleh Hasil uji F menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $39,696 > 3,191$ , nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Kecamatan Cikembar. Hasil penelitian ini diperoleh dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 62,80 untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap efisiensi Kinerja pegawai Desa Kecamatan Cikembar. Sedangkan sisanya sebesar 37,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Variabel lingkungan kerja telah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Kecamatan Cikembar. Penting untuk terus meningkatkan lingkungan kerja agar pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, karena kondisi lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Desa Kecamatan Cikembar perlu memperbaiki lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang menyenangkan dan nyaman, sehingga efisiensi kerja dapat ditingkatkan. Mengingat pengaruh yang sangat positif dari lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja pegawai, penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasilnya memiliki dampak yang lebih besar dan luas.

## Daftar Referensi

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i3.773>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja." 2018
- Gie, T. L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Hazmi, C., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ij srp.9.12.2019.p9643>
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja , Employee Engagement , dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 103–124.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 1(1), 56–64.
- Muhammad, F., & Toruan, R. L. (2008). Reinventing local government: pengalaman dari daerah. *ElexMediaKomputindo*. <https://books.google.co.id/books?id=520B735R79>
- Nasrullah, M., Sumarto, S. S., Baharuddin, A., Zainal, H., & Tadampali, A. C. To. (2020). The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Office of Investment and One-Stop Services , Gowa Regency, South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Human Theory and Praxis*, 3(2), 11–22. <http://gnosijournal.com/index.php/gnosi/article/view/49/51>
- Nitisemito, A. L. (1982). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia)* (Cet.3 (rev)). Ghalia Indonesia.

- Pasolong, H. (2014). Teori administrasi publik. Alfabeta Bandung.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of WorkFacilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 35-44. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264. <https://doi.org/10.1108/14725960310807944>
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Journal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505-519.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Kelima). Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D). Bandung Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Balai Pustaka.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *E-Jurnal Katalogis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*, 2(1), 12



