

Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Maura Nurudia

Universitas Pamulang, Indonesia
maura.mar12@gmail.com

Submitted: 24th Feb 2024 | **Edited:** 24th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Nurudia, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 60-69.

ABSTRACT

The work environment and facilities are two important factors that influence employee motivation and performance in an organization. Employees who work in a conducive environment and are equipped with adequate facilities tend to be more motivated and productive. The aim of this research is to measure the extent to which the work environment and facilities provided by the company can influence employee motivation and performance, as well as to provide strategic recommendations for improving the quality of the work environment and existing facilities. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was collected through questionnaires distributed to employees. The data analysis technique used is multiple linear regression to test the relationship between work environment variables, facilities, motivation and employee performance. The research results show that a conducive work environment and adequate facilities significantly influence employee motivation, which in turn has a positive impact on their performance. The work environment has a greater influence than facilities on employee motivation. In addition, motivation is proven to be a significant mediator between work environment and employee performance.

Keywords: Work Environment, Facilities, Motivation, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Di era modern ini, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya layak tetapi juga mendukung karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya sebatas menyediakan ruang kerja fisik yang nyaman, tetapi juga mencakup berbagai aspek lainnya seperti ergonomi tempat kerja, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan (Farras, 2022). Kondisi fisik yang baik membantu karyawan merasa nyaman dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan produktivitas mereka. Selain itu, teknologi dan peralatan kerja yang canggih dan memadai juga memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja yang lengkap dan area istirahat yang nyaman, memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif (Sugiarti, 2018). Peralatan kerja yang lengkap dan berkualitas memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien tanpa hambatan teknis (Rahmatillah & Rahmadani, 2021). Misalnya, komputer yang cepat, perangkat lunak yang terbaru, dan alat-alat kerja lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mengurangi tingkat stres dan frustrasi yang mungkin timbul akibat peralatan yang tidak memadai atau rusak. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung melalui fasilitas yang memadai akan lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih baik (Mardiani & Widiyanto, 2021), yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan (Jufrizen, 2021).

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif dan didukung oleh fasilitas yang memadai cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi karena merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan (Laksono & Wilasittha, 2021). Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Motivasi intrinsik inilah yang menjadi pendorong utama yang membuat karyawan lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi ini juga berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan produktivitas karyawan (Fenetruma, 2021). Karyawan yang termotivasi cenderung berpikir lebih inovatif dan mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja, fasilitas, motivasi, dan kinerja karyawan semakin banyak dilakukan seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya faktor-faktor tersebut. Banyak studi telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Namun, meskipun sudah banyak bukti yang mendukung, masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian yang cukup terhadap pentingnya lingkungan kerja dan fasilitas.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan (Kariyamin, et al., 2020; Asriani & Abdullah, 2018). Komponen fisik dari lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang. Fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang ergonomis dan area istirahat yang nyaman juga memainkan peran penting (Arjun, et, al., 2022). Kondisi fisik yang baik dapat mencegah kelelahan dan cedera, serta meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, komponen sosial dan psikologis, termasuk hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, juga sangat mempengaruhi suasana kerja. Hubungan yang harmonis dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk bekerja keras. Lingkungan kerja yang sehat juga mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Fauzi, et, al., 2022). Dengan demikian, perusahaan yang berfokus pada menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dapat melihat peningkatan dalam retensi karyawan, loyalitas, dan kinerja keseluruhan.

Fasilitas

Fasilitas dalam lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan optimal (Kurniawan, 2020). Ini mencakup berbagai aspek mulai dari peralatan kerja yang diperlukan hingga ruang dan fasilitas tambahan yang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Anita, et, al., 2022). Salah satu aspek penting dari fasilitas adalah peralatan kerja yang lengkap dan canggih. Ini termasuk komputer, perangkat lunak, peralatan kantor, dan peralatan produksi atau operasional lainnya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Peralatan yang baik tidak hanya

meningkatkan efisiensi tetapi juga mengurangi risiko cedera atau kelelahan akibat penggunaan peralatan yang usang atau tidak sesuai.

Selain peralatan kerja, fasilitas juga mencakup ruang kerja yang nyaman dan fungsional. Ini termasuk ruang kerja yang bersih dan terorganisir, area kerja yang ergonomis, serta area istirahat dan rekreasi untuk karyawan. Fasilitas seperti kantin, ruang olahraga, ruang santai, atau bahkan area hijau di sekitar tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat stres. Pentingnya fasilitas yang memadai terletak pada dampaknya terhadap motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memperhatikan dan menginvestasikan dalam fasilitas yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan produktif, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Silvano, 2020).

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan mempertahankan perilaku tertentu. Ini adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi tingkat energi, ketekunan, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuan atau melakukan tugas-tugas tertentu (Rahmi, 2020). Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan pencapaian pribadi. Ada dua jenis motivasi utama yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik didorong oleh kepuasan internal dan keinginan individu untuk mencapai pencapaian pribadi, belajar, dan mengembangkan diri. Ini sering terkait dengan rasa pencapaian, otonomi, dan rasa kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan hadiah eksternal seperti pengakuan, uang, atau pujian yang diberikan oleh orang lain.

Meskipun motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi perilaku, motivasi intrinsik cenderung lebih berkelanjutan dan memberikan kepuasan yang lebih mendalam. Pentingnya motivasi dalam lingkungan kerja adalah bahwa motivasi yang tinggi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan individu maupun organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, lebih fokus, dan lebih gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi yang kuat juga memengaruhi tingkat kreativitas, inisiatif, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas dan kualitas hasil kerja (Kurniawan & Wijayanti, 2021).

Oleh karena itu, manajemen yang efektif mencakup memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, pengakuan, dan kesejahteraan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Marsela & Hartiningtyas, 2022). Penilaian kinerja karyawan sering kali melibatkan pengukuran terhadap hasil kerja, sikap kerja, serta kontribusi individu terhadap tujuan keseluruhan organisasi. Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Perusahaan yang berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan biasanya memiliki sistem manajemen kinerja yang efektif, termasuk umpan balik yang konstruktif, penghargaan atas pencapaian, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada upaya individu, tetapi juga pada dukungan dan kebijakan perusahaan yang mendukung. Kinerja karyawan yang optimal pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan dan peningkatan daya saing di pasar (Asteria & Muchsin, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Pusat Teknologi Penerbangan (Pustekbang). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang merupakan para engineer di Pustekbang, dengan jumlah sebanyak 132 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang termasuk dalam Non-Probability Sampling. Dengan populasi yang relatif kecil di Pusat Teknologi Penerbangan, maka seluruh populasi sebanyak 132 pegawai diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Uji hipotesis digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dan fasilitas dengan motivasi dan kinerja karyawan secara kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan analisis uji t, nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 0,735, sementara nilai ttabel adalah sebesar 1,979. Karena thitung (0,735) lebih kecil dari ttabel (1,979), dan probabilitas (p-value) sebesar 0,591 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara lebih rinci, nilai thitung yang lebih kecil dari ttabel dan p-value yang lebih besar dari 0,050 menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.

Ini berarti bahwa variasi dalam Lingkungan Kerja tidak berdampak secara substansial pada tingkat motivasi kerja karyawan di Pusat Teknologi Penerbangan. Dengan kata lain, perubahan dalam faktor-faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, atau budaya organisasi, tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi karyawan. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan daripada Lingkungan Kerja itu sendiri.

Pengaruh Fasilitas terhadap Motivasi Kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan analisis uji t, nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 5,249, sementara nilai ttabel adalah sebesar 1,979. Karena thitung (5,249) lebih besar dari ttabel (1,979), dan probabilitas (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai thitung

yang jauh lebih besar dari ttabel dan p-value yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara Fasilitas dan Motivasi Kerja.

Ini berarti bahwa variasi dalam Fasilitas, seperti ketersediaan peralatan kerja yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas pendukung lainnya, secara substansial mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan meningkat dalam hal kualitas dan kuantitas, motivasi kerja karyawan juga cenderung meningkat. Dengan kata lain, fasilitas yang lebih baik atau lebih memadai cenderung meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis uji t, nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 3,836, sementara nilai ttabel adalah sebesar 1,979. Karena thitung (3,836) lebih besar dari ttabel (1,979), dan probabilitas (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan p-value yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja, baik aspek fisik seperti kebersihan dan tata letak ruang, maupun aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi, memiliki dampak yang jelas dan kuat pada kinerja pegawai. Artinya, kualitas dan karakteristik lingkungan kerja dapat memengaruhi sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Pengaruh Fasilitas Laboratorium terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis uji t, nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 10,028, sementara nilai ttabel adalah sebesar 1,979. Karena thitung (10,028) lebih besar dari ttabel (1,979), dan probabilitas (p-value)

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung yang jauh lebih besar dari ttabel dan p-value yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Fasilitas dan Kinerja Pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas, terutama fasilitas laboratorium, memiliki dampak yang jelas dan kuat pada kinerja pegawai. Artinya, kualitas dan ketersediaan fasilitas laboratorium, termasuk peralatan, instrumen, dan sumber daya lainnya yang relevan, dapat secara signifikan memengaruhi sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil kerja yang baik. Fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan yang menyediakan fasilitas laboratorium berkualitas tinggi dapat mengharapkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Laboratorium dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yang sebesar 0,713. Artinya, 71,3% dari variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas ini, yaitu Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Motivasi Kerja. Sisanya, yaitu sebesar 28,7%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang jelas dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja yang kondusif dan mendukung, fasilitas yang memadai, serta motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, perubahan dalam variabel-variabel ini, seperti perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kualitas dan ketersediaan fasilitas, serta upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, akan berdampak signifikan pada perubahan dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik untuk mencapai kinerja optimal dari para pegawai mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dengan nilai thitung sebesar 3,836 dan Fasilitas dengan nilai thitung sebesar 10,028, keduanya lebih besar dari ttabel sebesar 1,979, dengan p-value masing-masing 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas dan karakteristik lingkungan kerja serta ketersediaan dan kualitas fasilitas memiliki dampak yang jelas dan kuat pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, analisis Adjusted R Square menunjukkan bahwa 71,3% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Motivasi Kerja. Sisanya, sebesar 28,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan pentingnya ketiga variabel tersebut dalam menentukan kinerja pegawai. Perusahaan yang berfokus pada perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kualitas fasilitas, dan upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan cenderung melihat peningkatan signifikan dalam kinerja pegawai mereka. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dari ketiga faktor ini sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 282-303.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656-3673.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-69.
- Asteria, B., & Muchsin, A. (2023). Analisis Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 506-527.
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *JURNAL TAFIDU*, 1(4), 286-301.

- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588-598.
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019-1033.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10-18.
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10348-10354.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348-352.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(1), 29-52.
- Rahmatillah, D. V., & Rahmadani, I. (2021). Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(01), 26-33.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 56-62.
- Silvano, B. A. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 199-208.
- Sugiarti, G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.