

## Urgensi Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang

Anik Rahmawati<sup>1</sup>, Zainul Hidayat<sup>2</sup>, Kurniawan Yunus Ariyono<sup>3</sup>

Program Studi Manajmen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia<sup>123</sup>

Email: Aniq111213@gmail.com<sup>1</sup>, zd4y4t@gmail.com<sup>2</sup>, ariyonoary45@gmail.com

---

### INFO ARTIKEL

*Volume 4*  
*Nomor 4*  
*Bulan Juni*  
*Tahun 2022*  
*Halaman 224-232*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan mengombinasi beberapa pendekatan dan unit analisis dengan menyebar kuisioner terhadap 48 responden yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) dan dilanjutkan analisis kuisioner meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel sarana prasarana secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu diupayakan lebih lanjut pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang agar lebih memperhatikan dan merawat terkait sarana prasarana dan lingkungan kerja agar terciptanya kinerja pegawai yang kompeten dan hasil kerja yang lebih baik

Kata Kunci: Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

---

### ABSTRACT

This study aims to further examine the influence of infrastructure and work environment on the performance of the employees of the Lumajang Regency Community and Village Empowerment Service. The method used in this study is multiple linear analysis by combining several approaches and units of analysis by distributing questionnaires to 48 respondents, namely all employees at the Lumajang Regency Community and Village Empowerment Service using a saturated sampling technique (census) and followed by questionnaire analysis including validity testing, and reliability test.

In this study there are results that the variables of infrastructure and work environment simultaneously have a positive and

significant effect on employee performance, while the infrastructure variable partially has no effect and is not significant on performance and the work environment variable has a significant and positive effect on the performance of the employees of the Community and Village Empowerment Service. Lumajang Regency. Therefore, further efforts are made at the Lumajang Regency Community and Village Empowerment Service to pay more attention to and care for infrastructure facilities and the work environment in order to create competent employee performance and better work results.

Keywords: Infrastructure, Work Environment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Seiring dengan percepatan pertumbuhan ekonomi pada saat ini keberadaan pegawai atau perananan sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk terwujudnya rencana organisasi. Salah satu faktor yang menentukan upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah adalah kinerja para pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai korelasi positif. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian juga sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi (Upik Djaniar, 2019 : 28).

Pengukuran keberhasilan pembangunan dan usaha untuk penyelesaian masalah yang data dan informasinya diperoleh dari hasil analisa dari data dasar profil desa, laporan pelaksanaan program/kegiatan serta informasi yang lain kita jadikan kelengkapan pedoman untuk menentukan arah dan kebijakan yang kita ambil dalam proses pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Lumajang.

Menurut (Dadi Apriadi, 2020 : 98) Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Menurut (Kasmir, 2016 : 2) Sarana adalah alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan. Sarana ini merupakan penunjang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan akhirnya mencapai tujuan. Jika sarana memadai dan alatnya terawat dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Prasarana adalah penunjang utama dari terselenggaranya suatu aktivitas kantor. Prasarana kantor seperti gedung, ruangan, listrik dan lain-lain. Sarana dan prasarana sering dianggap sama, padahal keduanya sangatlah berbeda. Prasarana dan sarana merupakan dua hal yang berbeda namun tidak bisa dipisahkan.

Menurut (Erna Annisa,2021:3) Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas diperusahaan, Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik menurut yang dijelaskan oleh. Lingkungan kerja suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja (Supardi, 2003:3).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syalimono Siahaan,2019:24) hasil yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Lumajang terdapat 4 bidang didalamnya yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Pemerintahan Desa, Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat. Adapun Domisili Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang terletak di Jl. Letjen. MT. Hariyono No. 25 Lumajang. Peneliti menemukan fenomena menarik yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang yaitu terkait sarana prasarana yang dituntut supaya untuk menjaga dan mengelola sarana prasarana dan lingkungan kerja yang baik yang sudah ada, tentunya dalam mencapai hal itu terdapat beberapa hambatan. Dilakukannya penelitian ini karena penting untuk mengetahui dan menganalisis sarana prasarana dan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 48 pegawai, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang yaitu masih minimnya sarana prasarana yang tersedia dan ruangan, dan pencahayaan yang kurang sesuai dan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Hambatan-hambatan yang ada seperti fasilitas kantor yang masih kurang dan minim, penataan ruang kantor yang perlu diatur, pencahayaan yang kurang, ventilasi yang masih minim. Kondisi lingkungan kerja yang masih kurang sesuai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terdapat lingkungan kerja yang masih kurang dijaga kebersihannya misalnya dapur kotor, gudang yang terbelongkai, tidak adanya ruangan khusus untuk merokok. Untuk itu diperlukan kesadaran dari para pegawainya untuk menjaga kebersihan ruangan, dan lingkungan kerja, perlu adanya penyegaran dan pembaruan dari keadaan lingkungan atau tempat kerja sekitar agar pekerjaan berjalan lancar. Dengan adanya beberapa permasalahan yang peneliti dapatkan ditempat penelitian sehingga peneliti tertarik untuk meneliti ditempat ini dan dikaji lebih lanjut, berdasar latar belakang dan dari berbagai penelitian yang sudah ada sebelumnya, terlihat hasil penelitian yang tidak selalu konsisten sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali untuk menemukan hasil yang konsisten. Peneliti juga akan memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi ditempat penelitian seperti dengan menjaga lingkungan kerja pegawai agar tetap nyaman dan bersih, memberikan sarana prasarana kerja sesuai kebutuhan pegawai sehingga berdampak baik terhadap kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai penguatan Kinerja Pegawai yang di lihat dari Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja. Kedua faktor tersebut dapat menguatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang “

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan permasalahan dalam penelitian ini apakah sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang ?

Kegiatan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan mengombinasikan beberapa pendekatan dan unit analisis dengan menyebar kuesioner terhadap 48 responden yaitu seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dengan menggunakan teknik pengambilansampel jenuh (sensus). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui Tanya jawab dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini dari objek penelitian berupa dokumen data daftar nama tenaga pegawai yang relevan dengan penelitian ini.

#### **RESULTS AND DISCUSSION**

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

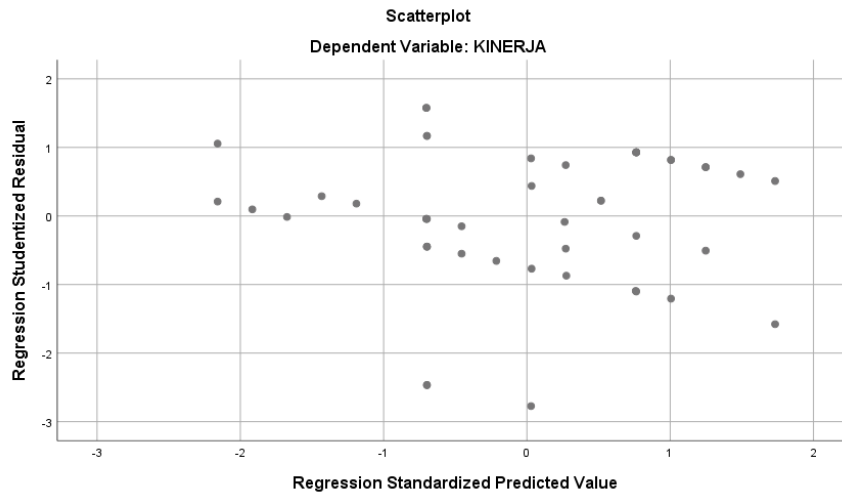
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47737807
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.080
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS 2022

**Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sarana Prasarana (X1)	0,916	1,092	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,916	1,092	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Olah Data SPSS 2022



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Olah Data SPSS 2022

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.978	5.341	
	SARPRAS	-.266	.203	-.186
	LINGK KERJA	.803	.273	.418

Sumber : Olah Data SPSS 2022

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

	Model	t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	2.242	.030	Berpengaruh, signifikan
	SARPRAS	-1.309	.197	Tidak Berpengaruh, tidak signifikan
	LINGK KERJA	2.938	.005	Berpengaruh, signifikan

Sumber : Olah Data SPSS 2022

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	F	Sig.	Keterangan
1 Regression	4.430	.018 <sup>b</sup>	Berpengaruh dan signifikan

Sumber : Olah Data SPSS 2022

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	RSquare
1	0,406 <sup>a</sup>	0,164 <sup>a</sup>

Sumber : Olah Data SPSS 2022

**a. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $\text{sig.t} -1.309 < t_{\text{tabel}} 2,012896$  maka pengaruh sarana prasarana (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $H_0$  ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan meningkatkan sarana prasarana maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Himmatul, 2020:184) bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Rezki dkk, 2021) sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut teori yang dikemukakan (Herlina, 2019 : 4). Sarana prasarana memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja sebagai penunjang aktivitas di kantor merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena sarana prasarana ini yang membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya agar lebih efisien.

Menurut hasil analisis data yang peneliti lakukan variabel sarana prasarana (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena menurut pegawai yang memilih jenis jawaban tidak setuju bahwa sarana prasarana yang berupa layout ruangan yang baik dan penerangan ruangan adalah tidak menjadi penghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sarana prasarana berupa telepon dan mobile bukan satu-satunya cara dalam menyelesaikan pekerjaan.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $\text{sig.t} 2.938 > t_{\text{tabel}} 2,012896$  maka pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $H_0$  diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Afandi, 2018 : 70) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan karena dapat menimbulkan rasa aman, nyaman, dan tenang yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Nabawi, 2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan teori yang dikemukakan (Fallon, 2015) menyatakan bahwa

lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil analisis data peneliti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena menurut pegawai yang memilih jenis jawaban setuju dan sangat setuju bahwa penerangan ditempat kerja sesuai dengan karakteristik dan suhu ruangan serta sirkulasi udara membuat nyaman dalam bekerja.

### c. Pengaruh Secara Simultan Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji Simultan diperoleh nilai nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,430 maka  $F_{hitung}$  4,430 >  $F_{tabel}$  3,20 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,20. Maka Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Facheza, 2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.

### KESIMPULAN

1. Sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Para pegawai tidak memperlakukan bahwa ruangan kerja dengan layout yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan bukan alat komunikasi bisa mempermudah pekerjaan mereka.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Para pegawai setuju bahwa penerangan ditempat kerja sesuai dengan karakteristik serta suhu dan udara ruangan mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3. Sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

### DAFTAR PUSTAKA (Times New Roman, 10pt, Bold)

- Ahdawiyah, S. R., Echdar, S., & Said, M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 2(4).657-666.
- Alkha, M., Suhardiyah, M., & ... (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19. *Journal of Sustainability ...*, 3(1), 154–160.  
<https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5332%0Ahttps://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5332/3752>
- Amaliah, H.N. (2019). Sarana Prasarana Kantor Sebagai Penunjang Produktivitas Kantor Yang Efektif dan Efisien. *Jurnal Manajemen Kantor*. Bandung: Politeknik Negeri Bandung.
- Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cet.1. Malang: Bayumedia Publishing.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis of Employees in Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97–104. <https://doi.org/10.37638/bima.1.2.97-104>
- Aprizal, A., Manajemen, P. S., Selatan, S., Selatan, S., Sarana, P., Sumber, D., Manusia, D., Prestasi, T., Pegawai, K., Kantor, P., Departemen, K., Ogan, A., Ulu, K., & Kerja, P. (2021). *Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur*. 1, 17–24.
- Arianto, N., & Pebriani, W. (2019). 46 Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. *Proceeding Universitas Pamulang*, 1, 1–8.
- Bahri, M. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- DA, L. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara*. Medan: Universitas Sumata Utara.

- Djanier U.(2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Kupang.*Jurnal Manajemen* : Issn 2303-3495; Universitas Muhammadiyah Kupang,Oktober 2019; Vol. 3 No. 2.
- Dr. Vladimir, V. F. (1967). GIG Economy: Concepts, Opportunities, and Challenges. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Elizar dan Hasrudy Tanjung.(2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* : Issn 2623-2634 (online); Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,September 2018; Vol. 1 No. 1.
- Ernanda, Y., Simamora, S. S., Meliala, A. S. B. S., Sitompul, H. I. N., & Fatmawati, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT. Bni, Tbk. Kota Medan. *Jurnal Idaarah.* Iv(2). 190-199.
- Facheza, S. M. (2018). ... Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Bandah Aceh. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis ...*, 2(1), 115–122.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, T., Supriyanto, A., & Timan, A. (2018). Efektivitas Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di Sma Laboratorium. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 179–184. <https://doi.org/10.17977/um025v2i32018p179>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. Diperoleh Pada 13 Januari 2022, dari <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Firmansyah, T., Supriyanto, A., & Timan, A. (2018). Efektivitas Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di Sma Laboratorium. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 179–184. <https://doi.org/10.17977/um025v2i32018p179>
- Istijanto.(2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*.Cetakan Ke-2. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jufri, A., Kurniawan, P., Djadjuli, M., & Hadiwibowo, I. (2021). RBV Teori : Kinerja Religius Berbasis Kepribadian Islam dan Perilaku Inovatif Dalam Konseptual. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 375–388. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.190>
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga. 1 (3), 77-96.
- Kurniawan. (2014 ). *Pengaruh Model Penelitian*. Bandung: Sinar Mulia. 1(5), 157.
- Lekatompessy, J. E. (2011). PERAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN : Analisis Kontinjensi dan Resource-Based View DISERTASI Jantje Eduard Lekatompessy PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI. *Peran Sistem Pengendalian Manajemen*, 194.
- Lina, Yuliamir, H., Octafian, R., Adilase, B. P., & Edypriyanto. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. WOORY SUKSES APPAREL). *Semhaskum*, 1(1), 395–400.
- Luthfiah, F. (2015). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In *Bandung: Rosda Karya*. [http://www.academia.edu/download/35360663/METODE\\_PENELITIAN\\_KUALITAIF.docx](http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx)
- Manullang, K. R. (n.d.). *Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Medan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan t.* 1–6.
- Maryoto, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)*. Edisi I. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran".148 Hlm. ISBN: 978-623-7840-32-9

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Skripsi Dipublikasikan. Universitas, Medan
- Nugroho, A. B. (2011). Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta : Andi Offset. 3(2),
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pareraway, A S.,C.Kojo., & Roring, F. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo . *Jurnal EMBA*. 6(3). 1828 – 1837.
- Pertiwi, S. P., & Suhartini, D. (2022). Pengaruh Diversifikasi Pendapatan, Modal Intelektual, Dan Pengungkapan Manajemen Risiko Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2020). *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1082–1094.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. Pada 1 Februari 2022,dari <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>.
- Putri, S. R. (2018). *Pengaruh Emosional, Lingkungan kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Jember*. Manajemen: Univeritas Jember.
- Rezki, F., Remmang, H., & Chahyono, C. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 58–69. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1188>
- Sahara, E.A , Lamsah, Akhmad Samhudi. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Sumber Jaya Mandiri Banjarbaru.Banjarmasin.:Universitas Islam Kalimantan.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia. 83 hlmn.ISBN: 978-623-6155-06-6
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siregar, Syofian. (2013). Statistic Prametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Soleha, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank KCP Lumajang. Skripsi Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang*.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47. Pada 1 Februari 2022,dari <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414>.
- Sugiono.(2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D)*.Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Suhendro, S. S. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. *Indonesian Economics Business and Management Research*, 1(1), 96-99.
- Sundarso, S. (2015). Peningkatan Budaya Kerja Dalam Konteks Reformasi Administrasi Di Pemerintahan Kota Semarang. *Gema Publica*, 1(1), 75. Pada 1 Februari 2022,dari <https://doi.org/10.14710/gp.1.1.2015.75-86>.
- Susanto dan Idran Halim. (2017). *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.



- Tampubolon, M. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Tanjung, E. dan H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas Berkaitan dengan pel. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Waruwu, Sozanolo. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. JENIUS Vol. 1 No. 3 Mei 2018.
- Weol ,D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15(05). 598-609.
- Yohana, S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Sifat Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang. Skripsi Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Yuliamir, H., Octafian, R., Prahar Adilase, B., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang, S. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Woory Sukses Apparel)*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.