
The influence of the work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS employment Pekanbaru Panam Branch

Alfi Yushro¹, Arman², Adi Setiawan³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹alfiyushro@gmail.com, ²armanarman@gmail.com, ³setiawanadi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 22 Juni 2022

Disetujui 17 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Lingkungan kerja; Fasilitas kerja; Kepuasan kerja; Karyawan; BPJS.

Keywords :

Work environment; Work facilities; Job satisfaction; Employee; BPJS.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam dan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam sebanyak 30 orang dimana 26 orang berpendidikan sarjana dan 4 orang SLTA sederajat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang artinya jika kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil secara keseluruhan. Sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 30 orang yang merupakan seluruh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23.00 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam.

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of testing the effect of work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam Branch and the variables that affect employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam Branch. The population in this study were all employees of the BPJS Ketenagakerjaan branch office of Panam Pekanbaru as many as 30 people where 26 people had a bachelor's degree (S1) education and 4 people from high school equivalent. The sampling technique was carried out using a saturated sampling technique, which means that if there are less than 100 people, it is better to take all of them. This is often done when the population is relatively small. The sample set in this study were all employees of the Bpjs Manpower at the Panam Pekanbaru branch office as many as 30 people. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23.00 for windows. The results showed that simultaneously and partially the work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam Branch. Partially.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam pencapaian tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi (Terry, 2012).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan serta terpenuhinya fasilitas kerja untuk menunjang kerja para karyawan (Yantika et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati

dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2012).

BPJS Ketenagakerjaan adalah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam memiliki 30 karyawan diantaranya 26 karyawan berpendidikan Strata 1 (S1) dan 4 orang tamatan SLTA sederajat. adapun fenomena atau isu yang terjadi di BPJS ketenagakerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah banyaknya keluhan para karyawan tentang kondisi kantor dimana banyaknya fasilitas kerja yang kurang mendukung para karyawan dalam bekerja sehingga minimnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Selain fenomena mengenai fasilitas kerja di atas, fenomena lain yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam yaitu adanya penurunan tingkat lingkungan kerja dan realisasi kinerja pelayanan para karyawan yang berdampak terhadap penurunan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga banyak kinerja para karyawan yang tidak mencapai target.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Adapaun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam

Menurut Darmawan (2021) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Lusri (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang di harapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2016) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Maindoka (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan dianggap sebagai suatu yang ukurannya relatif. Dua orang akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun mengerjakan sesuatu yang sama dengan kinerja yang sama pula. Secara batin kedua orang itu bisa saja memiliki kepuasan yang berbeda karena memiliki sudut pandang yang berbeda. Perbedaan sudut pandang biasanya searah dengan perbedaan tingkat strata sosial ekonomi seseorang. Sementara itu karakteristik tiap individu karyawan misalnya status dalam pekerjaan, pengalaman kerja dan gender bisa jadi memiliki derajat kepuasan yang berbeda. Seseorang dengan posisi manajer cenderung akan memiliki kepuasan yang lebih besar ketimbang subordinasinya. Begitu pula semakin pengalaman kerja seseorang semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Menurut Wahyudi (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Mamesah (2016)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Moekijat (2011) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi & Hamdani, 2006).

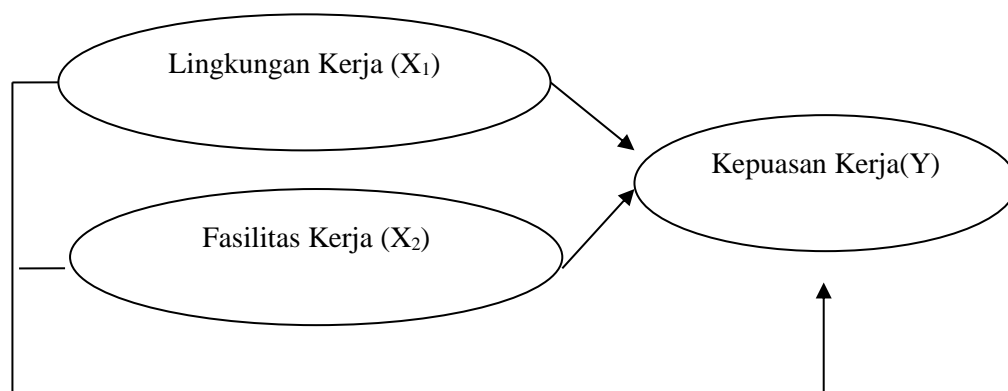
Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Astuti & Ivenrizkinawati (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Irma & Yusuf, 2020). Penelitian lain yang dilakukan oleh Prawira (2020) menyebutkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif yang merupakan metode yang menyajikan suatu data berbentuk angka-angka (Sugiyono, 2016). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden (Anshori & Iswati, 2019). Responden pada penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru, Panam) berdasarkan data hasil questioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Panam Pekanbaru sebanyak 30 orang dimana 26 orang berpendidikan Strata 1 (S1) dan 4 orang dari SLTA sederajat.



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.437	1.597
Lingkungan Kerja	1.183	0.063
Fasilitas Kerja	0.117	0.041

Sumber: Olahan Data, 2022

Hasil pada tabel 1 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,437 + 1,183 X_1 + 0,117 X_2$$

Tabel 2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1931.133	2	965.567	426.217	.000 ^a
	Residual	61.167	27	2.265		
	Total	1992.300	29			

Sumber: Olahan Data, 2022

Dari tabel 2 bahwa F hitung variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja adalah 426.217 dan dilihat dari sig sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, maka $\text{sig} < \alpha$, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T	Sig.	α	Keterangan
Lingkungan Kerja	18.703	0,000	0,05	Signifikan
Fasilitas Kerja	2.884	0,008	0,05	Signifikan

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 3 diperoleh signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikansi yang didapat, ternyata signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam

Variabel fasilitas kerja (X_2) diperoleh signifikansi sebesar 0,008. Berdasarkan hasil signifikansi yang didapat, ternyata signifikansi variabel fasilitas kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan Uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan arti kata bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y, artinya variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Hasil pengujian secara uji t (parsial) dari dua variabel yang diuji pertumbuhan lingkungan kerja dan fasilitas kerja ternyata kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian lingkungan kerja pada regresi diperoleh bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru dan tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan 9 dengan item pernyataan “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”, menunjukkan nilai rata-rata yang tertinggi yaitu 3,93 dengan kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu oleh Mochammad Lutfi Hamim (2013) yang meneliti pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,746 dengan signifikansi sebesar 0,008 (kurang dari 0,05) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi ”lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya” diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 66,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Hasil pengujian fasilitas kerja pada regresi diperoleh bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru. dan tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan 5 “Meja yang cukup untuk setiap karyawan ” menunjukkan nilai rata-rata yang tertinggi yaitu 3,83 dengan kategori baik.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

KESIMPULAN

Kesimpulan deskriptif dari hasil penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di dominasi oleh perempuan sebesar 60% Lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam dikategorikan baik sehingga menunjang kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk kesimpulan verifikatifnya berdasarkan hasil uji secara simultan (bersama-sama) bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji secara parsial (sendiri-sendiri) bahwa Variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru. Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sangat kuat dengan kontribusi sebesar 96,7%.

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru dikategorikan baik hendaknya tetap dipertahankan dan ditingkatkan pada masa yang akan datang. Perusahaan harus tetap menjaga lingkungan dan fasilitas kerja supaya terus menunjang kerja para karyawan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengna baik dan tepat waktu. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh dengan menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 66–78.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E., & Putra, A. (2021). Studi tentang peranan variabel kompetensi, penilaian kinerja, dan kondisi kerja terhadap perwujudan kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530.
- Hasibuan, M. (2012). *Organisasi dan motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Lupiyoadi, H., & Hamdani, A. (2006). *Manajemen pemasaran jasa, Edisi Kedua*. Salemba Empat.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 1(1), 55–66.
- Maindoka, P., Tewal, B., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 234–245.
- Mamesah, A., Kawet, L., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RI Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 556–564.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suwatno, & Donni, J. P. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Terry, G. . (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.