

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PEMADAM KARAWANG

Heryanto¹, Suroso², Maman Mulya Karnama³
Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
mn19.heryanto@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menjelaskan tentang pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Penelitian ini menggunakan Verifikatif, sampel dalam penelitian ini responden sebanyak 42 orang jenis sampel jenuh mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel. Data diperoleh dengan kuesioner berskala liket disebarkan dengan menggunakan google form. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS V16. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang.

Kata Kunci : Fasilitas, Lingkungan, Kinerja, Kantor

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of Facilities and Work Environment on the Performance of Employees at the Karawang Fire Department. This study uses Verification, the sample in this study was 42 respondents, a saturated sample type, taking all populations as samples. Data were obtained using a liket-scale questionnaire distributed using Google Form. The data analysis method used Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V16 tool. The results of this study indicate that the Facility Variable partially has a positive and significant effect on Employee Performance and the Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Facilities and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Karawang Fire Department.

Keywords : Facilities, Environment, Performance, Office

PENDAHULUAN

Era globalisasi pemerintah menghadapi tantangan besar khususnya pemerintah daerah dalam menampilkan aparatur profesional, etos kerja, keunggulan yang kompetitif serta tanggung jawab dan fungsinya dalam memenuhi harapan masyarakat. Pada dasarnya, pemerintah berperan untuk melayani masyarakat. Karena pemerintah diciptakan untuk membantu masyarakat agar dapat mengembangkan kreativitasnya. Salah satu bentuk pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah adalah pelayanan dibidang pemadam kebakaran. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara semakin memperkuat adanya kewajiban negara untuk memberikan perlindungan, pendampingan dan bantuan hukum, dimana perlindungan dan bantuan hukum diberikan kepada ASN yang terjerat hukum karena pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan Pasal 21 Huruf d dan Pasal 22 Huruf c, UU Nomor 5 Tahun 2014, “ASN berhak memperoleh perlindungan”. Serta pasal 92 ayat (1) Huruf d dan Pasal 106 ayat (1) Huruf e “Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa: bantuan hukum”. Ayat (3) “Bantuan hukum sebagaimana yang dimaksud pada Pasal

106 ayat (1) Huruf e “Berupa bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi dipengadilan terkait pelaksanaan tugasnya: 5 Perlindungan tersebut tak terkecuali harus diberikan kepada petugas pemadam kebakaran dalam menjalankan tugasnya karena, disadari ataupun tidak ada resiko yang dihadapi petugas kebakaran saat menjalankan tugasnya.

Pemadam kebakaran atau disingkat DAMKAR atau juga PMK adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban kebakaran atau melakukan pemadaman api. Juga dilatih untuk penyelamatan korban bencana seperti banjir, gedung runtuh, gempa bumi kecelakaan. Di lain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dll. Pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapi.

Tabel 1.
Daftar perilaku yang menghambat kinerja pegawai

1	Menurunnya semangat dalam menjalankan pekerjaan
2	Keterlambatan menuju TKP
3	Keterlambatan datang ke kantor
4	Peralatan kerja yang tidak bisa digunakan (rusak)
5	Lalu lintas padat

Dari pengamatan peneliti dalam 1 minggu di kantor pemadam kebakaran terlihat ada beberapa perilaku pegawai yang menghambat kinerja yaitu : menurunnya semangat dalam menjalankan pekerjaan, keterlambatan masuk kerja, keterlambatan menuju TKP, peralatan kerja tidak bisa digunakan dan lalu lintas. Peneliti juga melakukan observasi wawancara langsung terhadap pegawai mengenai apa saja alat yang digunakan saat bekerja dan alat apa saja yang tidak bisa digunakan (rusak), apabila alat yang digunakan tidak berfungsi dengan baik maka kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai. Berikut tabel peralatan kerja yang pakian saat bekerja:

Tabel 2.
Peralatan kerja dan peralatan kerja yang tidak bisa digunakan

No	Nama Alat Kerja	Alat Kerja Tersedia	Alat Kerja Rusak
1	AC	6	0
2	Komputer	12	2
3	Telpon	6	0
4	Mobil Pemadam	8	2
5	Gergaji Kayu	4	1
6	APAR	18	0
7	APAB	14	4
8	Alat Pemadam Otomatis	6	0
9	Selang Pemadam Kebakaran	12	0
10	Selimut Api	10	4
11	Personal Protective Equipment (PPE)	6	0
12	Alarm Kebakaran	2	2

13	Alat Pendeteksi Asap	8	2
14	Kotak P3K	13	0

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti “Thing done” (suatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama Menurut Rivai & Basri dalam masram (2017:182). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2024) Menyatakan bahwa variabel Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu menurut Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, Juli Murwani (2018) Menyatakan bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Barry (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali yaitu perusahaan. Dari Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Edy Rangkuti, Benadette Thasya, April Yanti (2021) fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan menurut Anisa Gustri Yani (2023) menyatakan bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sesuatu yang digunakan yaitu sarana dan prasarana yang ada ditempat kerja untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Budiarti (2020) Menyatakan Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017) Penelitian Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil Penelitian dari Intan Djuliyana, Suroso dan Maman Mulya Karnama (2024) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural. Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.

Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat. Handoko, T. Hani dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi,

pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha atau pekerjaan dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan. Berikut indikator fasilitas yang mempengaruhi kinerja. Menurut Anandita (2021) indikator Fasilitas Kerja adalah:

- 1) Sesuai Dengan Kebutuhan
Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dengan pekerjaannya.
- 2) Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja
Karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan fasilitas kerja yang digunakan.
- 3) Mudah Dalam Penggunaan
Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak mengurus banyak tenaga yang dimiliki karyawan.
- 4) Mempercepat Proses Kerja
Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pekerjaan sehingga dalam tepat waktu sesuai target.
- 5) Penempatan Ditata Dengan Benar
Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakan ditempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup dan lain- lain sebagainya. Sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu dimana karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas setiap harinya. Lingkungan pekerjaan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Berikut indikator lingkungan yang mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2019:79) menyatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan
- 2) Suhu udara
Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Suara bising
Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
- 4) Penggunaan warna : Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
- 5) Hubungan antara pemimpin dan karyawan
Bentuk relasi antara atasan dan bawahan yang memiliki tujuan mengedukasi para karyawan agar dapat bekerja senyaman mungkin tetapi tetap dalam SOP yang diterapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang saya gunakan adalah metode varifikatif kuantitatif, dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai sedangkan variabel independen yaitu fasilitas dan lingkungan kerja pegawai. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 orang di kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Menurut Siyoto dkk (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya, sampel yang diambil yaitu sampel jenuh artinya mengambil semua populasi dari para pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan questioner metode analisis data yang digunakan yaitu metode Analisis Regresi Berganda dengan program perhitungannya menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS). Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS V16.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.673	.304	Valid
2	.734	.304	Valid
3	.540	.304	Valid
4	.662	.304	Valid
5	.770	.304	Valid
6	.572	.304	Valid
7	.834	.304	Valid
8	.731	.304	Valid
9	.315	.304	Valid
10	.742	.304	Valid
11	.701	.304	Valid
12	.767	.304	Valid
13	.787	.304	Valid
14	.821	.304	Valid
15	.342	.304	Valid

Berdasarkan Tabel diatas mengenai Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1) diketahui dari 15 pertanyaan kuesioner variabel fasilitas kerja dikatakan valid. Itu karena r hitung semua indikator lebih besar dari 0,304.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.334	.304	Valid
2	.476	.304	Valid
3	.544	.304	Valid
4	.420	.304	Valid
5	.566	.304	Valid

6	.641	.304	Valid
7	.656	.304	Valid
8	.658	.304	Valid
9	.393	.304	Valid
10	.497	.304	Valid
11	.427	.304	Valid
12	.503	.304	Valid
13	.577	.304	Valid
14	.611	.304	Valid
15	.346	.304	Valid

Berdasarkan Tabel diatas mengenai Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) diketahui dari 15 pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja dikatakan valid. Itu karena r hitung semua indikator lebih besar dari 0,304.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.540	.304	Valid
2	.630	.304	Valid
3	.470	.304	Valid
4	.581	.304	Valid
5	.744	.304	Valid
6	.560	.304	Valid
7	.689	.304	Valid
8	.694	.304	Valid
9	.360	.304	Valid
10	.579	.304	Valid
11	.501	.304	Valid
12	.589	.304	Valid
13	.642	.304	Valid
14	.764	.304	Valid
15	.342	.304	Valid

Berdasarkan Tabel diatas mengenai Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) diketahui dari 15 pertanyaan kuesioner variabel Kinerja dikatakan valid. Itu karena r hitung semua indikator lebih besar dari 0,304.

Tabel 7.
Hasil Uji Relibilitas

Variabel	R Hitung	r Tabel	Kriteria
Fasilitas Kerja (X1)	,881	0,60	Reliabel
Lingkungakn Kerja (X2)	,880	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	,943	0,60	Reliabel

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui r hitung variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,881, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,880 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,943, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliebel karena r hitung lebih besar dari 0,60.

Tabel 8.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.382	4.812		.911	.368		
X1	.701	.131	.647	5.355	.000	.368	2.715
X2	.276	.118	.283	2.343	.024	.368	2.715

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance adalah 0,368 lebih besar dari 0.10. demikian juga nilai VIF sebesar 2.715 yang lebih kecil dari 10.0. ini berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 9.
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2783.623	2	1391.811	73.457	.000 ^a
Residual	738.949	39	18.947		
Total	3522.571	41			

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai F hitung sebesar 73.457 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.24 dengan nilai probabilitas sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Ini berarti Variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.779	4.35286

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, menunjukkan bahwa analisis determinasi sebesar 0.889 dan dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang sebesar 89% dan sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berlandaskan temuan penelitian secara parsial bisa ditarik kesimpulan yaitu Variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) Pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Kondisi tersebut bisa ditinjau berdasarkan temuan uji menghasilkan nilai sig sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. dan berlandaskan uji tersebut juga nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 5.355 lebih besar dari 2.022. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Agus Edy Rangukit,

Benadette Thasya, April Yanti (2021) Berjudul Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

Berlandaskan temuan penelitian secara parsial bisa ditarik kesimpulan yaitu Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Kondisi tersebut bisa ditinjau berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan dengan mendapatkan hasil sig sebesar 0.024 lebih kecil dari 0.05. dan berlandaskan uji tersebut juga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni 2.343 lebih besar dari t tabel 2.022. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Berlandaskan temuan penelitian secara simultan bisa ditarik kesimpulan yaitu Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Dengan mendapatkan F hitung sebesar 73.457 lebih besar dari nilai F tabel dengan nilai 3.24 dengan nilai probabilitas sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai signifikan 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, Juli Murwani (2018) Berjudul Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

SIMPULAN

Bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran Karawang baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Fasilitas Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Demikian pula, Lingkungan Kerja secara parsial juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung peningkatan produktivitas pegawai. Selain itu, secara simultan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran Karawang. Dengan demikian, kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Rayu Ati, Ihyani Malik, & Hafiz Elfiansyah Prawu. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerjasama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar Indonesia.
- Djuliana, I., Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Di Karawang Timur. [12670-Article Text-115937-1-10-20241011.pdf].
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., Husniyyah, T., & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). [bimas99,+363-369+Novita+Sari.pdf].
- Hahury, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor LPP RRI AMBON. *Jurnal Maneksi*, 11(1), Juni. [1511-Article Text-5895-1-10-20230427.pdf].

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono#>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Retrieved from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Lajatuma, T. A., Nuriana, E., & Murwani, J. (2018). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Prosiding Seminar Nasional FIPA, Universitas PGRI Madiun*. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/256/0>
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/view/645>
- Yani, A. G. (2023). Dampak Fasilitas serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. <https://ejournal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/margin/article/view/1399>
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero). <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/937>
- Hery, H.C. (tanpa tahun). *Manajemen Kinerja*. [Buku tersedia di Perpustakaan UBP Karawang].
- Irwan, & Putri, T. (2022). Analisis Manajemen Properti Pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. <http://eprints.pknstan.ac.id/758/>
- Calvin, G. L., Kamil, M., & Mulyadi, E. (2024). Pengaruh Peningkatan Kapasitas Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/EM/article/view/4664>