Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026
Halaman: 134 – 154

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang

Muhammad Prasetyo Wibowo [1], Syafrizal[2], Dea Permata Sari Br. Saragih[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

prasetyo@fe.uisu.ac.id[1], syafrizal@fe.uisu.ac.id[2], deasaragih765@gmail.com[3]

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PTPN IV regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. PTPN IV regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PTPN IV regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PTPN IV regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PTPN IV regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang yaitu berjumlah 75 dengan sampel 75 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh pengaruh positif variable lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ada pengaruh positif variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ada pengaruh positif variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). lingkungan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Key Word:
Work Environment, Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of the work environment on the performance of PT employees. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang, work facilities on the performance of PT employees. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang, work motivation on the performance of PT employees. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. The population in this study were all employees of PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang, namely 75 with a sample of 75 people. Based on the research results, it is known that there is a positive influence of the work environment variable (X_1) on employee performance (Y), there is a positive influence of the work facility variable (X_2) on employee performance (Y), there is a positive influence of the work motivation variable (X_3). On employee performance (Y). Work environment (X_1), work facilities (X_2), work motivation (X_3), influence employee performance (Y). Thus it can be concluded that together there is a positive and significant influence of the work environment, work facilities and work motivation on employee performance.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA*

PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya menjadi tolak ukur keberhasilan individu. Tetapi juga menjadi indikator efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang Panjang. PT. PTPN IV merupakan salah satu Perusahaan milik negara yang berfokus pada agroindustri. Terutama dalam pengelolaan kebun seperti kelapa sawit, the dan komoditas lainnya di daerah Sumatera Utara serta wilayah sekitarnya, PTPN IV dibentuk melalui penggabungan beberapa Perusahaan kebun milik negara dan telah berkembang menjadi Perusahaan yang besar, mengelola banyak kebun dan pabrik pengolahan. Organisasi Perusahaan ini terdiri dari beberapa wilayah dan unit grup yang bertanggung jawab atas pengelolaan area kebun tertentu agar proses produksi, pengolahan dan pemasaran berjalan dengan baik

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

salah satu unit di PTPN IV Regional 1 adalah Unit Group Serdang II yang terletak di sei karang, Deli Serdang.

Dalam era globalisasi, sangat penting untuk memastikan bahwa tempat kerja yang ada dapat secara efektif mendukung aktivitas para karyawan. Fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi penghalang dalam menyelesaikan tugas, yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan dampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, fasilitas yang memadai akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif, mendorong karyawan untuk menjadi lebih efisien dan efektif dalam pekerjaan mereka. Ketidak optimalan fasilitas kerja mengurangi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas harian mereka. Contohnya kekurangan sarana teknologi membuat karyawan sulit untuk mendapatkan informasi dapat cepat dan tepat, sementara ruang kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan motivasi karyawan. Kebersihan dan keamanan ditempat kerja juga sangat penting untuk kenyamanan. Yang berujung pada konsentrasi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka, jika fasilitas yang kurang mendukung tidak segera diperbaiki, dampaknya akan terus menurunkan kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rifai (2019:1127), fasilitas kerja adalah mencakup segala hal yang digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Ini termasuk alat, bahan yang ada, kondisi lingkungan kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja. Fasilitas kerja yang baik meliputi teknologi modern, infrastruktur yang memadai serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pemberian motivasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan melalui berbagai tindakan yang sesuai dengan kebijakan Perusahaan. Dalam menciptakan motivasi kerja, Perusahaan harus memahami sifat dan karakter karyawan itu sendiri. Metode yang digunakan untuk memotivasi karyawan tidaklah seragam karena setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda dalam menerima motivasi. Aktivitas tersebut perlu difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan dapat terarah dengan baik salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dalam pekerjaan adalah dengan memberikan imbalan yang layak serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Robbins (2017:127), motivasi adalah kesiapan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan Perusahaan. Yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan tertentu.

Menurut Kasmir (2019:7), kinerja menunjukkan kemampuan dan sikap seseorang saat bekerja, yang bisa dilihat dari hasil kerja dan cara kerjanya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama periode tertentu. Kinerja tidak hanya melihat apa saja yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses kerja itu dilakukan. Hasil kerja menunjukkan sejauh mana target yang ditetapkan, baik dalam hal kualitas. Adapun pendapat Menurut Kasmir (2019:12), faktor-faktor kinerja karyawan meliputi faktor internal dan faktor eksternal yaitu: Faktor internal. kemampuan dan keahlian. Kemampuan dan keahlian menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melakukan tugas sesuai dengan apa yang diberikan dalam pekerjaan karyawan yang memiliki kemampuan Tekniks dan nonteknis yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Pengetahuan. Mengacu pada pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, prosedur, dan standar kerja, pengetahuan yang cukup membantu karyawan bekerja lebih tepat waktu, cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan. Faktor eksternal. Gaya kepemimpinan yang baik mampu memberi arahan, motivasi dan dukungan kepada karyawan. Pemimpin yang adil dan inspiratif memiliki kemampuan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Gaya manajemen. Cara manajemen bagaimana Perusahaan mengelola karyawan, mengambil Keputusan, dan menyelesaikan masalah. Menurut Kasmir (2019:14), indikator kinerja karyawan yaitu : Kualitas. Penilaian terhadap kualitas kerja, didasarkan pada pandangan mengenai mutu hasil yang diciptakan oleh karyawan serta seberapa baik mereka menyelesaikan tugas sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Ketika kualitas kerja baik, itu terlihat dari hasil yang teratur, cermat, memiliki sedikit kesalahan, dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan kualitas kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kepuasan kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Kuantitas. Kerja menggambarkan seberapa banyak hasil yang dapat dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Angka dapat diukur dalam banyaknya unit yang diproduksi. Jumlah tugas yang diselesaikan atau total siklus kerja yang diproduksi, jumlah tugas yang diselesaikan atau total siklus kerja yang dilakukan karyawan yang memiliki kuantitas kerja tinggi dapat menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa mengorbankan standar yang berlaku. Ketepatan waktu. Merupakan tanda kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Aspek ini berkaitan dengan bagaimana karyawan mengatur waktu mereka, merencanakan pekerjaan dan berkoordinasi dengan aktivitas yang lain. Menyelesaikan tugas tepat waktu menunjang kelancaran kerja, menghindari keterlambatan untuk pekerja lain. Serta meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Efektivitas. Mencerminkan sejauh mana sumber daya organisasi, seperti waktu, tenaga, biaya dan alat digunakan secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

bekerja dengan efektif dapat menghasilkan output dengan penggunaan sumber daya yang sedikit, sehingga meningkatkan produktivitas serta efisiensi Perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:396), lingkungan kerja adalah sebuah Lokasi bagi berbagai kelompok dimana terdapat fasilitas yang mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi yang ada. Menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya sebatas area fisik, melainkan juga sistem yang secara keseluruhan mendukung proses kerja. menegaskan bahawa lingkungan kerja tidak hanya sebatas area fisik, melainkan juga sistem yang secara keseluruhan mendukung proses kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:31), faktor-faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut : Penerangan Cahaya ditempat kerja, mengacu pada intensitas atau Cahaya yang diterapkan di ruang kerja. Pencahayaan yang memadai memungkinkan para pekerja untuk melihat benda kerja dengan jelas. Mengurangi ketegangan pada mata, dan mengurangi kesalahan serta resiko kecelakaan. Temperature ditempat kerja, pada suhu udara di area pekerjaan. Suhu yang ekstrim bisa menjadi pekerja merasa tidak nyaman, cepat Lelah dan sulit untuk berkonsentrasi. Suhu yang ideal akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Kelembapan di tempat kerja, mengacu pada Tingkat uap air dalam udara. Kelembapan yang tinggi dapat membuat udara menjadi lembab dan meningkatkan pertumbuhan jamur, sementara kelembapan yang rendah dapat mengakibatkan kulit dan saluran pernapasan menjadi kering. Kelembapan yang seimbang berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan kesehatan bagi para pekerja.Kebisingan ditempat kerja, kebisingan diartikan sebagai suatu mengganggu yang dapat menginterupsi proses kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, berasal dari mesin atau alat yang digunakan dalam pekerjaan. Aroma dilingkungan kerja, berasal dari limbah, bahan kimia. Sisa produksi atau kondisi kebersihan yang tidak terjaga. Warna dilingkungan kerja, merupakan pemilihan warna dan pengaturan warna pada dinding, furniture dan fasilitas kerja, warna yang sesuai bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dekorasi / penataan ruang di lingkungan kerja, dekorasi dan penataan ruang berhubungan dengan pengaturan peralatan, meja kerja, dan ruang bagi karyawan. Keamanan dilingkungan kerja, meliputi perlindungan dari risiko kecelakaan, dan bahaya lainnya, keamanan yang efektif ditandai dengan adanya prosedur keselamatan.

Menurut Sedarmayanti (2017:159), menguraikan indikator lingkungan kerja ialah : Penerangan, dengan tingkat Cahaya yang cukup sangat bermanfaat bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Cahaya yang baik memungkinkan karyawan untuk melihat dengan jelas objek yang sedang dikerjakan, mengurangi ketegangan pada mata, dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Keamanan kerja, aspek keamanan ditempat kerja sangat penting dalam menimbulkan kenyamanan bagi karyawan lingkungan kerja yang aman, dilengkapi dengan prosedur keselamatan dan fasilitas perlindungan. Membantu karyawan merasa aman meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi kerja, penataan ruang kerja yang baik dapat mempermudah karyawan dalam beraktivitas serta berinteraksi dengan rekan-rekan lainnya. Tata letak yang teratur dan sistematis memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, Kerjasama tim serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Menurut Anandita (2021:20), Fasilitas kerja merupakan salah satu sarana yang dimanfaatkan oleh karyawan untuk membantu mereka dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Setiap Perusahaan memiliki fasilitas kerja yang bervariasi dalam bentuk dan jenis, tergantung pada tipe usaha dan besar kecilnya Perusahaan tersebut. Adapun Menurut Putri S (2023:26-39), Fasilitas kerja adalah mencakup semua jenis perangkat, peralatan kerja dan layanan yang berperan sebagai alat utama atau tambahan dalam menjalankan tugas-tugas, serta memiliki aspek sosial yang berkaitan dengan kepentingan individu yang terlibat dengan organisasi atau segala hal yang di manfaatkan, di gunakan dan di nikmati oleh para pengguna. Menurut Anandita (2021:30), faktor-faktor fasilitas kerja antara lain yaitu: Kelengkapan fasilitas kerja, kelengkapan fasilitas kerja mengacu pada adanya semua peralatan, perlengkapan dan dukungan yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Kondisi fasilitas kerja, berhubungan dengan keadaan peralatan dan sarana yang digunakan, apakah masih dapat digunakan, terawat dengan baik, dan berfungsi seperti seharusnya. Fasilitas kerja yang mengalami kerusakan atau kurang terawat dapat menghambat proses kerja, menurunkan produktivitas dan bahkan meningkatkan risiko keselamatan bagi karyawan. Kemudahan penggunaan fasilitas, menunjukkan bahwa peralatan kerja dapat dioperasikan dengan mudah dan tidak menyulitkan para karyawan. Kenyamanan fasilitas kerja, berhubungan dengan sejauh mana fasilitas yang ada dapat memberikan rasa nyaman memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kelelahan serta meningkatkan konsentrasi dan motivasi dalam bekerja. Kesesuaian fasilitas dengan pekerjaan, berarti fasilitas yang ada harus sesuai dengan jenis dan tuntutan tugas yang dilaksanakan.

Menurut Anandita (2021:23), ada lima indikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut : Sesuai dengan kebutuhan, dalam sebuah pekerjaan, fasilitas yang ada dapat digunakan sesuai dengan tugas atau posisi

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

jabatannya. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan dapat memberikan performa yang baik dengan menggunakan fasilitas yang ada. Fasilitas yang memadai akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan mengurangi beban yang ditanggung oleh karyawan. Dengan adanya alat bantu, karyawan tidak akan merasa lelah secara berlebihan. Mempercepat proses kerja, fasilitas yang disediakan dapat mempercepat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Penempatan ditata dengan benar, fasilitas yang mendukung proses kerja harus diletakkan ditempat yang sesuai dengan ruang yang cukup, pencahayaan yang baik, serta Gerak yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien. Menurut Hasibuan (2019:22), motivasi adalah kekuatan utama yang mendorong dan mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia dalam pekerjaan. Ini adalah faktor yang membuat seseorang mau melakukan pekerjaan dengan serius. Tanpa motivasi, kemampuan dan keterampilan karyawan tidak akan digunakan secara optimal. Motivasi mengarahkan usaha dan Tindakan karyawan untuk mencapai tujuan. Adapun Menurut Robbins (2017:13), motivasi adalah sebagai suatu proses yang menunjukkan seberapa kuat, terarah dan tekun seseorang dalam mengejar tujuan yang sudah ditetapkan. Bahwa motivasi bukanlah hanya dorongan sementara melainkan suatu proses yang terus berlangsung yang mempengaruhi cara individu berperilaku dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019:362), faktor motivasi yaitu :Prestastasi. Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan di dalam diri seseorang agar bisa mencapai hasil yang lebih baik, lebih unggul dan melebihi standar yang ada. Kebutuhan untuk kompetensi. Kebutuhan kompetensi adalah dorongan seseorang agar merasa mampu, terampil dan ahli dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Individu yang memiliki kebutuhan kompetensi yang tinggi akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka melalui pelatihan, belajar dan pengalaman kerja.Kebutuhan akan kekuasaan. Adalah dorongan seseorang untuk mempengaruhi, mengendalikan atau memimpin perilaku orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok. Orang yang memiliki kebutuhan kekuasaan tinggi biasanya suka memiliki posisi dengan otoritas, tanggung jawab dan pengaruh Menurut Siswanto (2015:32), terdapat beberapa indikator motivasi adalah :Seseorang yang terdorong untuk sukses akan lebih mudah mencapai targetnya. Apresiasi, adalah wujud pengakuan atas suatu keberhasilan yang diberikan oleh individu maupun lembaga, berupa hadiah atau ucapan selamat. Pekerjaan yang kreatif dan menantang akan memicu rasa ingin mencoba karyawan, sebab bisa jadi adalah pengalaman baru yang belum pernah mereka sentuh sebelumnya. Tanggung jawab adalah kesediaan untuk memikul tugas atau kewajiban. Ketika seseorang diberi tugas. Ia harus memilih mengerjakannya dengan baik atau menunda dan membiarkan tugas itu terbengkalai. Pengembangan diri adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Jika kemampuan karyawan bertambah, otomatis kinerja mereka pun akan meningkat pesat. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan Keputusan, misalnya melalui saran menjadi masukan bagi manajemen, dapat menjadi motivasi yang sangat besar.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis dan analisis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang yang berjumlah 75 orang, jumlah populasi ini tidak lebih dari 100 orang responden, sehingga penelitian ini menggunakan model sampel jenuh sebanyak 75 karyawan PT.PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang sebagai sampel peneletian. Instrument penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengukur Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan skala likert yang mempunya tingkatan 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Kuisioner diberikan kepada responden secara langsung dengan memakai kerta kuisioner. Analasis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk uji validitas adalah suatu proses atau metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner atau instrumen penelitian, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment dan item kuesioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$ kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner ialah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaaan tersebut valid, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid. Derajat Kebebasan (df) dengan rumus df = n-2 dimana n – 2 dimana n adalah jumlah sampel dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan n = 75 adalah 0,2480 sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian memiliki kekonsistenan yang terdapat pada nilai – nilai jawaban responden. Uji ini dilakukan dengan melihat Cronbach Alpha. Dan reliabilitas sudah cukup

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

memuaskan jika lebih besar atau sama dengan 0.70.

Tabel 1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Item	Nilai Kolerasi (r)	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Lingkungan 1	0,721	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Lingkungan 2	0,721	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Lingkungan 3	0,752	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Lingkungan 4	0,757	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
5	Lingkungan 5	0,645	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid

Pada tabel diatas dapat nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk Lingkungan kerja (X_1) lebih besar 0,248, karena dari lima item pertanyaan adalah valid. Dengan *Cronbach Alpha* = 0,770 dan nilai lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Lingkungan Kerja (X_1) adalah reliabel.

Tabel 2. Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

No	Item	Nilai Kolerasi (r)	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Fasilitas 1	0,756	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Fasilitas 2	0,819	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Fasilitas 3	0,752	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Fasilitas 4	0,811	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
5	Fasilitas 5	0,775	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid

Pada tabel diatas dapat nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk Fasilitas kerja (X_2) lebih besar 0,248, karena dari 5 item pertanyaan adalah valid. Dengan pada lampiran *Cronbach Alpha* = 0,841 dan nilai lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Fasilitas Kerja (X_2) adalah reliabel.

Tabel 3. Variabel Motivasi Kerja(X_3)

No	Item	Nilai Kolerasi (r)	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Motivasi 1	0,749	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Motivasi 2	0,846	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Motivasi 3	0,911	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Motivasi 4	0,868	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
5	Motivasi 5	0,851	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dapat nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk Motivasi kerja (X_3) lebih besar 0,248, karena dari lima item pertanyaan adalah valid. Dengan *Cronbach Alpha* = 0,901 dan nilai lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Motivasi Kerja (X_3) adalah reliabel.

Tabel 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Kinerja 1	0,725	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Kinerja 2	0,860	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Kinerja 3	0,860	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Kinerja 4	0,887	0,248	r_hitung > r_tabel	Valid

Berdasarkan pada tabel 5.12 dapat diperoleh nilai korelasi empat item pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,248. Dan menunjukkan bahwa keempat item valid. Dengan *Cronbach Alpha* = 0,844, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Tabel 5. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,770	0,600	Reliable
Fasilitas Kerja (X2)	0,841	0,600	Reliable
Motivasi Kerja (X3)	0,901	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,600	Reliable

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,770 (reliabel), variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,841 (reliabel), variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,901 (Reliabel), Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844 (reliabel). Nilai reliabilitas diatas menunjukkan tingkat reliabilitas penelitian sudah memadai mendekati 1.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Tabel 6. Koefisien Regresi

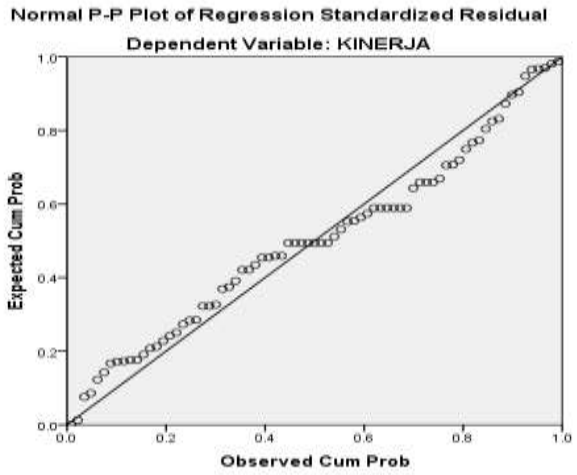
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constanct)	1.309	1.672		.783	.436	.	
	X1	.249	.115	.265	2.1600	.034	.403	2.484
	X2	.352	.099	.407	3.550	.001	.461	2.170
	X3	.135	.103	.167	1.308	.195	.370	2.705

$Y = 1{,}309 + 0{,}249X_1 + 0{,}352X_2 + 0{,}135X_3$

Konstanta (a) = 1,309 menunjukkan constant, Dimana jika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kinerja karyawan yaitu sebesar 1,309 (a). Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,249. Yang artinya jika Lingkungan Kerja akan meningkat sebesar 0,249 atau 24,9% (b). Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,352. Artinya jika Fasilitas Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Fasilitas Kerja sebesar 0,352 atau 35,2% (c). Koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,135. Yang artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Motivasi Kerja sebesar 0,135 atau 13,5% (d).

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi (terutama regresi linier) yang kita gunakan memenuhi syarat-syarat tertentu, sehingga hasil analisis menjadi valid, akurat dan dapat dipercaya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan cara yaitu uji statistic dan grafik. Secara statistik, menggunakan uji seperti Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0.05 maka data normal dan jika < 0,05 maka tidak normal. Secara visual, dapat dilihat dari histogram (berbentuk lonceng) atau P-P Plot, Dimana data normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal.



Gambar 1. Uji Determinan

Berdasarkan pada gambar uji determinasi P-P Plot of Regression, bahwa garis diagonal dalam grafik tersebut menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Pada gambar diatas dapat dilihat kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	17.1333333
	Std. Deviation	1.51643219
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.111
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,066. Artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

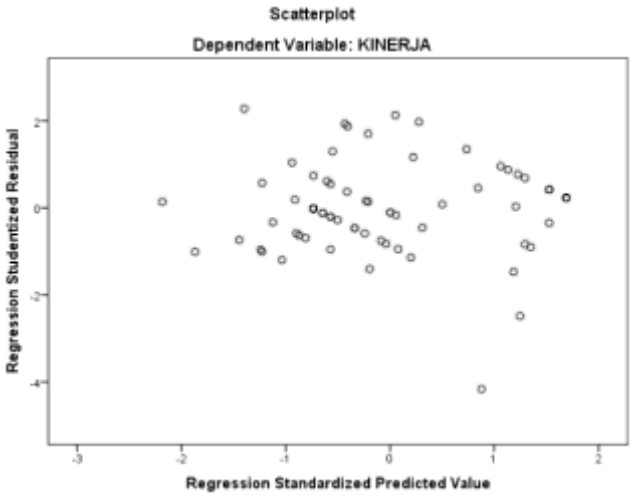
Uji multikolineritas digunakan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki gejala multikolineritas. Untuk mendeteksi apakah model regresi bebas dari multikolineritas yaitu melihat Variance Inflation Factor (VIF). VIF untuk mengukur seberapa besar variabel independent dipengaruhi oleh variabel independent lainnya. Kriteria yang sering digunakan VIF < 10 = tidak terjadi multikolineritas, VIF > 10 = terjadi multikolineritas. Dan menilai nilai Tolerance adalah kebalikan dari VIF yaitu Tolerance > 0,10 = tidak ada multikolineritas, Tolerance < 0,10 = terjadi multikolineritas. Untuk melihat apakah terjadi multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Nilai Vif

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constanct)	1.309	1.672		.783	.436	.	
	X1	.249	.115	.265	2.1600	.034	.403	2.484
	X2	.352	.099	.407	3.550	.001	.461	2.170
	X3	.135	.103	.167	1.308	.195	.370	2.705

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai VIF Lingkungan Kerja (X_1) sebesar (24,84), Fasilitas Kerja (X_2) sebesar (21,70), Motivasi Kerja (X_3) sebesar (27,05) maka masing-masing dimana < 10 yang berarti kolinieritas dapat ditoleransi.

Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dalam varians residual atau pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varians yang konstan atau homoskedastisitas. Cara mengetahui apakah adanya heterokedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi terikat residualnya. Cara menganalisisnya iala dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka terdapat heterokedastisitas, jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik yang menyebar dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat dilihat pada hasil lampiran berikut :



Gambar 2. Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik titik menyebar diatas dan dibawah di atas angka 0 sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui F tabel pada uji serentak (uji f) dilakukan dengan beberapa Langkah yang harus diperhatikan. Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dalam model regresi. Cara mengetahuinya adalah menentukan tingkat signifikansi (α). Tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 0.05 (5%) atau 0,01 (1%). Nilai ini menunjukkan batas kesalahan yang masih dapat diterima dalam pengambilan Keputusan. Selanjut dengan cara menentukan derajat kebebasan dalam uji f terdapat dua derajat kebebasan, yaitu df1 sebagai pembilang yang diperoleh

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

dari jumlah variabel bebas (k), dan df2 sebagai penyebut yang dihitung dengan rumus n-k-1 dimana n adalah jumlah sampel. Dan selanjutnya dengan cara mencari nilai f tabel dengan menggunakan tabel distribusi f. setelah nilai (α), df1 dan df2 diketahui, maka nilai f tabel dapat ditemukan dengan melihat perpotongan antara df1 dan df2 pada tingkat signifikansi yang telah ditemukan.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Model		Sun of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	170.168	3	56.723	31.341	.000[b]
	Residual	128.499	71	1.810		
	Total	298.667	74			

a. Dependent Varible : Y

Berdasarkan pada tabel diatas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 31,341 nilai F_{-Tabel} dengan df pembilang 5 dan df penyebut 75 sebesar 2,73 dimana 31,341 > 2,73 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Cara menetukannya adalah dengan menghitung nilai t tabel dengan melihat tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan df = n-k-1, dengan n jumlah sampel dan k jumlah variabel bebas. Pengambilan Keputusan dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, sedangkan jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel maka tidak signifikan

Tabel Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constanct)	1.309	1.672		.783	.436	.	
	X1	.249	.115	.265	2.1600	.034	.403	2.484
	X2	.352	.099	.407	3.550	.001	.461	2.170
	X3	.135	.103	.167	1.308	.195	.370	2.705

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai t Lingkungan Kerja sebesar 2,160 sedangkan ttabel dengan df 75 sebesar 1,992 maka 2,160 > 1,992 dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Nilai $t_{Fasilitas\ Kerja}$ = 3,550 sedangkan t_{tabel} dengan df 75 sebesar 1,992 maka 3,550 >1,992 dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Nilai $t_{Motivasi\ Kerja}$ = 1,308 sedangkan t_{tabel} dengan df 75 sebesar 1,992 maka 1,308 >1,992 dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa jawaban responden penelitian ini sudah bagus. Sedangkan dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas/independent (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan) di PT. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Berdasarkan penelitian, semua variabel indepen (Lingkungan Kerja) menunjukkan koefisien yang positif, yang berarti bahwa semua variabel independent memberikan dampak yang sama terhadap variabel (Kinerja karyawan).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan pengaruh positif pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan $t_{Lingkungan\ Kerja}$ = 2,160 sedangkan t_{tabel} dengan df 75 sebesar 1,992 maka 2,160 > 1,992. demikian secara parsial terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan maupun hubungan antar karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mampu memberikan dampak nyata sama meningkatkan hasil kerja karyawan didalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Muhammad Dwi Arfiansyah (2025) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (19,231>3,15884), hal ini juga diperkuat dengan p value, sig 0.05 dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan.

Dengan hasil uji statistik ternyata terdapat pengaruh positif variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{Fasilitas\ Kerja}$ = 3,550 > 1,992 sedangkan t_{tabel} dengan df 75 sebesar 1,992 maka 3,550 > 1,992. Maka terdapat pengaruh signifikan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja terbukti secara statistik dan bukan terjadi secara kebetulan dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik, lengkap dan nyaman Fasilitas Kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja merupakan faktor penting yang secara nyata mampu mendukung dan meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan di perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Erfan Budi Wijaksono (2022) yang berjudul pengaruh Fasilitas kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah SUB DJA II/I Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 69,733 dan nilai signifikansi sebesar 0,00<0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Jasa Tirta I Wilayah SUB DJA II/I Kediri.

Dengan hasil uji statistik ternyata terdapat pengaruh positif variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{Motivasi\ Keria}$ = 1,308 > 1,992 sedangkan t tabel dengan df 75 sebesar 1,992 maka 1,308 > 1,992. Maka terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PTPN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan tersebut terbukti secara statistik antara motivasi kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja dan hasil kerja yang dicapai oleh Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang secara nyata mampu mendorong peningkatan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaaan. Hal ini diperkuat oleh penilitian yang dilakukan oleh Urifah Dwi Wangi (2026) yaitu berjudul pengaruh motivasi kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Ruky, Safrudin dan Rekan Cabang Tebet Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian bahwa kontribusi Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,1%, sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain, berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa f hitung 93,492>f tabel 3,20, sehingga Motivasi kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Ruky, Safrudin dan Rekan Cabang Tebet Jakarta Selatan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan nilai f_{hitung} sebesar 31,341 sedangkan nilai $F\text{-}_{tabel}$ dengan df pembilang 5 dan df penyebut 75 sebesar 2,73 dimana 31,341>2,73 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan artinya bahwa semakin baik Lingkungan Kerja semakin lengkap dan memadai Fasilitas kerja, serta Semakin tinggi Motivasi Kerja Karyawan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Sementara itu signifikan menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut terbukti secara statistik dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor-faktor penting secara Bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Permata Antika (2026) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. mampu menjelaskan 61,1% variasi kinerja karyawan dengan R-Square 0,611. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pemahaman hasil penelitian maka diambil Kesimpulan, yakni Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei KarangLingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhahadap kinerja karyawan di PT. PTPTN IV Regional -1 Unit Group Serdang 2 Sei Karang.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. *Remik, 6*(4).

Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian, 2*(3).

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.

Citra Apsari. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 5*(2).

Chelses Refma Valmay Al Hazmi. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja. *Journal of Office Administration: Education and Practice, 1*(2).

Dwi Wangi. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Ruky, Safrudin, dan Rekan Cabang Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 3*(1).

Erfan Budi Wijaksono. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah SUB DJA II/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM), 1*(3).

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisiplin, 2*(1).

Indrasari, N., & Purwo, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6*(3).

Indiargo, D. P. (2022). Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4*(2).

Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.

Lupiyoadi, R. (2021). *Manajemen pemasaran jasa* (Edisi ke-3). Salemba Empat.

Manullang, N. T. (2016). Pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap motivasi belajar siswa SDK Penabur Bandarlampung. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya, 2*(2).

Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen, 1*(4).

Mathis, R., & Jackson, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.

Muhammad Dwi Arfiansyah. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation, 3*(1).

Nanda, M. T., & Wangdra, Y. (2023). Pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan PT. Teno Sukses Abadi di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7*(2).

Nanda Permata Antika. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. *Jurnal Cendekia Ilmiah, 5*(3).

Nurhalizah, M. (2023). Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. *3*(1).

Planda, D. (2018). *Kinerja guru kompetensi guru motivasi kerja kepemimpinan kepala sekolah*. CV. Jejak.

Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ACMAN: Accounting and Management Journal*.

Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.

Putri, S. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*.

Rahmawati, R., Mitariani, N. W. A., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Cabang Nangka. *Jurnal EMAS, 2*(3).

Rafi Muhammad Farhan. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionisa, 9*(1).

Rifai'i, A. (2019). Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Salemba Empat.

Rochim, A. D., & Suwarsono, B. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti. (2017). Bedah buku perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Universitas Dr. Soetomo.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9*(2).

Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D)*.

Sunyoto, D. (2018). *Teori kuesioner dan analisa data sumber daya manusia (Praktik penelitian)*. CAPS.

Syamsul, T. D., et al. (2023). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan penerapannya*. CV Tahta Media Grup.

Widayat, E., Ardianik, A., & Kadar, S. (2019). Pengaruh kemampuan awal dan motivasi belajar mahasiswa terhadap indeks prestasi (IP). *MUST: Journal of Mathematics Education Science and Technology, 4*(2).