

Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang

Talia Anggraeni¹, Enjang Suherman²

Program Studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.taliaanggraeni@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 22-07-2024 | Disetujui: 23-07-2024 | Diterbitkan: 24-07-2024

ABSTRACT

This research aims to analyze motivational factors, such as responsibility, work performance, opportunities for advancement, recognition for performance, and challenging work, as well as aspects of the work environment, including work equipment, service to employees, working conditions, and personal relationships. The phenomenon observed is variation in employee performance which is related to the level of motivation and working environment conditions. The method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through interviews, observation, documentation, literature study and internet research. The main informant is the Head of Subdivision (Kasubag) at BKPSDM, who provides in-depth insight into policies and work dynamics. The research results show that motivation and work environment have a significant impact on employee performance. These findings indicate the need to strengthen the reward system, improve facilities, and maintain personal relationships to maximize employee performance at BKPSDM”.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi, seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang, serta aspek lingkungan kerja, termasuk perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal. Fenomena yang diamati adalah variasi dalam kinerja pegawai yang terkait dengan tingkat motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, studi kepustakaan, dan riset internet. Informan utama adalah Kepala Sub Bagian (Kasubag) di BKPSDM, yang memberikan wawasan mendalam tentang kebijakan dan dinamika kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan sistem penghargaan, peningkatan fasilitas, dan pemeliharaan hubungan personal untuk memaksimalkan kinerja pegawai di BKPSDM”.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Talia Anggraeni, & Enjang Suherman. (2024). Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 644-651. <https://doi.org/10.62710/579e5m08>

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai rencana dan tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kontribusi nyata yang diwujudkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada individu tersebut tetapi juga pada keseluruhan organisasi, menentukan seberapa efektif dan efisien tujuan organisasi dapat dicapai”.

“Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kinerja mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi”. Menurut Mangkunegara (2010), “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara teori, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja” (Akbar, 2018).

“Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, berprestasi, dan berperilaku produktif dalam konteks pekerjaan. Motivasi ini dapat berasal dari faktor-faktor eksternal seperti imbalan dan penghargaan, hukuman dan sanksi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, motivasi internal juga memainkan peran penting, mencakup kebutuhan pribadi, minat, hasrat, tujuan pribadi, dan kepuasan diri. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, menciptakan suasana yang mendukung, dan meminimalkan stres serta konflik di tempat kerja”.

“Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik”. Fenomena yang terjadi di BKPSDM menunjukkan adanya variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dikaitkan dengan tingkat motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Tantangan yang dihadapi antara lain adalah “bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja mereka optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif”.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Afandi (2018) dalam (Sanaba et al., 2022) “Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Menurut Hasibuan (2016) dalam (Pratami, 2022) “Motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Siagian (2015) dalam (Fransiska, 2020) “Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya”.

“Indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam (Wijaya & Permata, 2023)” yaitu :

- a. Tanggung Jawab
“Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya”.
- b. Prestasi Kerja
“Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik – baiknya”.
- c. Peluang Untuk Maju
“Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan”.
- d. Pengakuan Atas Kinerja
“Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya”.
- e. Pekerjaan Yang Menantang
“Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya”.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) dalam (Wahyudi et al., 2022) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya”.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Jodie Firjatullah et al., 2023) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut Basuki dan Susilowati (2011) dalam (Ariani, 2020) “Lingkungan kerja ialah semua yang berada di lingkungan yang dapat pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) dalam (Wijaya & Permata, 2023) yaitu :

- a. Perlengkapan Kerja
“Sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, internet, lemari arsip, kursi, meja dan lain – lain merupakan faktor yang penting dalam menunjang aktivitas sebuah organisasi”.
- b. Pelayanan Kepada Pegawai
“Tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi pegawai, air, kamar mandi, closet yang merupakan sarana penunjang dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai merasa kebutuhan - kebutuhan alamiah bisa di penuhi oleh organisasi atau Perusahaan”.
- c. Kondisi Kerja
“Suhu, penerangan, ventilasi udara untuk kenyamanan pegawai dalam beraktifitas”.
- d. Hubungan Personal
“Meliputi kerja sama antara atasan dan bawahan, serta hubungan antara sesama rekan kerja”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Saeful Ulum & Wasman, 2023) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Priansa (2016) dalam (Fransiska, 2020) “Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut Robbins (2012) dalam (Fransiska, 2020) “Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

“Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman pegawai mengenai motivasi dan lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”.

Lokasi Penelitian

“Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berada di Jl. Ciremai No.5, Karang Indah, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314”

Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Fransisca Anna & Wijoyo Hadion, 2020) “Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang akan dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian”. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

“Teknik wawancara merupakan Teknik penggalan informasi melalui percakapan secara langsung antara peneliti dengan partisipan. Dengan kemajuan teknologi komunikasi, wawancara bisa dilakukan tatap muka atau melalui telepon, zoom, WhatsApp dan lain lain. Wawancara dapat bersifat terstruktur atau tidak terstruktur untuk menggali berbagai informasi terkait fokus penelitian”.

2. Observasi

“Teknik observasi digunakan untuk mengamati perilaku dan aktivitas partisipan di lokasi penelitian. Dalam pengamatan tersebut, peneliti mencatat secara langsung hal-hal yang diamati. Observasi dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur”.

3. Dokumentasi

“Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan informasi melalui pencarian bukti akurat sesuai fokus penelitian. Dalam penelitian kualitatif, dokumentasi bisa berupa dokumen kebijakan, biografi, buku harian, surat kabar, majalah atau makalah. Selain itu, dokumentasi dapat dilengkapi dengan rekaman dan gambar”.

4. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan bantuan material yang ada di perpustakaan seperti beberapa literatur kepustakaan, buku dan karya tulis ilmiah.

5. Riset Internet

Merupakan Teknik pengumpulan yang bersumber dari website yang berkaitan dengan penelitian.

Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (Putri et al., 2021) data berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. “Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Peneliti menggunakan hasil wawancara sebagai data primer”.
2. “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi. Peneliti menggunakan sumber buku, jurnal dan internet sebagai data sekunder”.

Informan

“Menurut Bogdan dan Biklen informan merupakan individu yang berperan sebagai sumber utama data kualitatif. Mereka menyediakan informasi yang kaya dan detail melalui wawancara mendalam atau pengamatan partisipatif. Dalam penelitian ini, informan yang dipilih adalah Kepala Sub Bagian (Kasubag) di BKPSDM. Kasubag dipilih sebagai informan karena mereka memiliki pengetahuan mendalam tentang kebijakan dan dinamika kerja”

Analisis Data

“Menurut Bogdan dan Biklen analisis data merupakan proses pencarian dan pengorganisasian secara sistematis catatan-catatan hasil observasi, wawancara, dan materi lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data tersebut dan memungkinkan peneliti untuk menyajikan apa yang ditemukan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis data dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif, dimulai dengan pengumpulan dan pengkodean data, dilanjutkan dengan klasifikasi dan analisis, serta diakhiri dengan penarikan kesimpulan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang

“Untuk memahami faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, peneliti merujuk pada teori indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), yang mencakup tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Berikut adalah hasil pembahasan berdasarkan wawancara mengenai setiap indikator motivasi”:

a. Tanggung Jawab

Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka berkomitmen untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan. Contohnya, setelah tugas dibagikan, pegawai berusaha menyelesaikannya sesuai target. Namun, jika ada kendala

seperti ketidakselesaian pekerjaan dalam tim, ini dapat mempengaruhi pencapaian target. Secara keseluruhan, pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang kuat untuk memenuhi target pekerjaan.

b. Prestasi Kerja

BKPSDM Kabupaten Karawang memberikan apresiasi atas prestasi kerja pegawai melalui fasilitas yang memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara efisien. Fasilitas ini berfungsi sebagai dorongan tambahan yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang memuaskan.

c. Peluang Untuk Maju

“BKPSDM memberikan peluang untuk pengembangan karir kepada pegawai melalui berbagai program, seperti pendidikan dan pelatihan, seminar, sosialisasi, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan. Kesempatan-kesempatan ini memotivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang dalam karir mereka, serta meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi lebih baik”.

d. Pengakuan Atas kinerja

BKPSDM memberikan pengakuan atas kinerja pegawai melalui penghargaan dalam bentuk besaran TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dan reward lainnya seperti perjalanan. Pengakuan ini menunjukkan bahwa BKPSDM menghargai upaya dan kontribusi pegawai, yang merupakan faktor penting dalam memotivasi mereka untuk terus berkinerja baik.

e. Pekerjaan Yang Menantang

BKPSDM Kabupaten Karawang menawarkan pekerjaan yang menantang dengan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Penempatan ini dirancang untuk meningkatkan kreativitas dan daya tanggap pegawai, serta mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik melalui tantangan yang diberikan.

Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang

“Untuk memahami faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, peneliti merujuk pada teori indikator menurut Parlinda dan Wahyudin (2003), yang mencakup perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal. Berikut adalah hasil pembahasan berdasarkan wawancara mengenai setiap indikator lingkungan kerja” :

a. Perlengkapan Kerja

BKPSDM menyediakan perlengkapan kerja yang memadai, seperti laptop, komputer, ATK, dan printer, yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan produktif dan efisien. Fasilitas yang lengkap ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pelayanan Kepada Pegawai

Pelayanan kepada pegawai di BKPSDM meliputi penyediaan penghargaan seperti besaran jumlah TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dan reward perjalanan, serta dukungan pengembangan karir melalui pendidikan, pelatihan, dan seminar. Pelayanan ini meningkatkan kepuasan pegawai dan mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di BKPSDM cukup baik, dengan kebersihan dan perawatan lingkungan kerja yang memadai. Selain itu, komunikasi yang efektif dengan atasan dan rekan kerja melalui briefing pagi dan pertemuan rutin juga mendukung kinerja pegawai.

d. Hubungan Personal

Hubungan personal di BKPSDM terjalin dengan baik, terlihat dari kerjasama yang harmonis dengan rekan kerja dan komunikasi yang efektif dengan atasan. Hubungan yang positif dan kerjasama yang baik menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja pegawai.

KESIMPULAN

“Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peran motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi, yang meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang, berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik dan terus berkembang”. Tanggung jawab yang tinggi, apresiasi melalui fasilitas, kesempatan untuk pengembangan karir, penghargaan berupa besaran jumlah TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dan reward jalan - jalan, serta penempatan pada posisi yang sesuai, semuanya berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan komitmen pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung, melalui penyediaan perlengkapan yang memadai, pelayanan penghargaan dan dukungan karir, kondisi kerja yang bersih dan terawat, serta hubungan personal yang harmonis, juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan efektif. Dengan memperhatikan dan mengelola kedua aspek ini, BKPSDM dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

IMPLIKASI

“Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai”. Untuk pengelolaan motivasi, perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan dengan memastikan fasilitas dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan pencapaian pegawai, sehingga memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, BKPSDM harus mempertahankan dan memperluas program pengembangan karir untuk memastikan pegawai merasa termotivasi dan terus berkembang dalam posisi mereka. Dalam hal peningkatan lingkungan kerja, penting untuk menjaga dan meningkatkan fasilitas dan perlengkapan kerja agar pegawai dapat bekerja secara produktif. Perhatian yang terus-menerus terhadap kebersihan dan perawatan lingkungan kerja, serta peningkatan komunikasi dan dukungan pengembangan karir, akan menjaga kepuasan dan motivasi pegawai. Selain itu, menciptakan dan memelihara hubungan personal yang baik di tempat kerja akan berkontribusi pada lingkungan yang lebih harmonis dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, D. R. . R. S. L. . & T. R. (2020). The Effect of Motivation, Work Environment and Work Experience

*Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
pada BKPSDM Kabupaten Karawang*
(Anggraeni et al.)

- on Employee Performance of PT. Super Box Industries. *Dimensi*, Vol 9 No 1(1), 74–86.
- Fransisca Anna, & Wijoyo Hadion. (2020). Implementasi Mettā Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhies. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(March).
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakernas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Putri, D. M., Arafat, Y., & Aradea, R. (2021). Analisis Aspek Permodalan Koperasi Karyawan Bank Mandiri Wilayah II Palembang. *Journal of Education Research*, 2(2), 74–81. <https://doi.org/10.37985/jer.v2i2.50>
- Saeful Ulum, A., & Wasman, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 187–199. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Wijaya, D. A., & Permata, W. I. (2023). Peranan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Ito Seisakusho Armada. 6(2), 332–338.