


Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kantor Desa Tiru Kidul

Title in English : The Effect of Motivation, Work Facilities and Non-Physical Work Environment on the Performance of Village Officials at Tiru Kidul Village Office

1st Dhuta Noferescha Putra Ayonda ^{a*}

2nd Sonny Subroto Maheri Laksono ^b  <https://orcid.org/0000-0003-3696-7064>

3rd Umi Nadhiroh ^c  <https://orcid.org/0000-0003-0584-5902>

a, b, c. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja keuangan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan mengolah data primer berupa hasil observasi dan kuisioner yang telah disebarkan peneliti. Objek penelitian ialah seluruh pegawai kantor desa sejumlah 30 orang. Sampling diambil dengan Sampling jenuh. Hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial berhasil menunjukkan pengaruhnya secara positif terhadap kinerja perangkat pada Kantor Desa Tiru Kidul hasil statistika menunjukkan seluruh variabel signifikan dan lolos kriteria uji t serta uji F. Sedangkan untuk pengaruh dominan didapatkan oleh fasilitas kerja dengan menunjukkan hasil beta yang terbesar dari variabel lain dalam penelitian.

Kata kunci : Kinerja Perangkat desa, Motivasi, Fasilitas kerja, Lingkungan kerja non fisik.

Abstract

The purpose of this study was to determine the motivation grower, work facilities and non-physical work environment on financial performance persial and simultaneously. This study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The study was conducted quantitatively by processing the primary data in the form of observations and questionnaires that have been disseminated researchers. The object of research is all employees of the village office of 30 people. Sampling is taken by saturated Sampling. The results showed that Motivation, work facilities and non-physical work environment both simultaneously and partially managed to show a positive effect on the performance of the device at the Tiru Kidul Village Office statistical results showed all significant variables and passed the criteria of the T test and F test. As for the dominant effect obtained by the work facility by showing the largest beta results from other variables in the study.

Keywords: performance of village officials, Motivation, work facilities, non-physical work environment

*Correspondence: dhuta453@gmail.com

1. Pendahuluan

Pemerintahan Desa adalah sebuah lembaga atau instansi yang menjalankan pemerintahan pada tingkat Desa yang membantu pemerintah pusat untuk berhubungan langsung dengan masyarakat dan membantu dalam menangani urusan administrasi, kependudukan, bantuan sosial dan ekonomi sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat. Pemerintahan Desa merupakan level terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Pemerintahan Desa berlaku sebagai perpanjangan rencana pemerintahan negara yang berada pada ujung tombak dengan lingkup otonomi paling luas.

Rencana pembangunan nasional untuk jangka panjang atau jangka menengah, kinerja pegawai atau disebut juga dengan perangkat Desa harus dikondisikan dengan baik dan dipersiapkan dalam meningkatkan kinerja memberikan pelayanan publik pada masyarakat Desa. Pelayanan publik menurut keputusan menpan No.63 Tahun 2004 memiliki definisi sebagai "pemberian pelayanan prima pada masyarakat sebagai perwujudan kewajiban aparatur pemerintahan selaku abdi masyarakat." Pelayanan publik atau pelayanan umum dapat diartikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan baik berbentuk barang publik atau jasa publik yang menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat, daerah, dan lingkungan BUMN dan BUMD, dalam usaha memenuhi kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Suatu pemerintahan yang baik dapat berjalan jika dalam pelaksanaannya dibantu dengan sumber daya yang berkualitas seperti pegawai atau perangkat Desa sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah penunjang tercapainya tujuan organisasi atau lembaga. Kedudukan dan peranan pemerintah Desa beserta perangkat Desa dalam

terselenggarakannya administrasi pemerintahan dengan lancar, membina keadaan yang tentram dan tertib, melakukan pembinaan mengenai pertanahan dan pembangunan adalah sangat penting sebagai upaya perlindungan dan pengelolaan masyarakat, serta bentuk penataan wilayah. Pemerintah Desa melalui kinerja perangkat Desa bertanggung jawab penuh atas kenyamanan dan kepuasan masyarakat dalam menyalurkan pelayanan negara.

Konsekuensi peningkatan kemampuan pemerintahan yang baik harus diimbangi dengan pengambilan prakarsa, pelaksanaan, perencanaan, pengawasan yang baik. Kinerja kantor Desa dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan pegawai dalam perkembangan dan kemajuan organisasi. Optimalisasi kinerja akan tercapai jika dijalankan secara optimal dan intensif dengan rasa dedikasi dan pengabdian yang tinggi pada masyarakat. Kinerja perangkat dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan dan seberapa besar tugas yang diberikan apakah dapat terselesaikan secara maksimal dan nyata.

Melakukan upaya kinerja yang baik dapat dilakukan melalui berbagai cara agar mencapai optimalisasi salah satu cara yang dapat mendukung adalah seperti adanya motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik. Motivasi merupakan bentuk dorongan kepada pegawai agar dapat lebih baik supaya dapat timbul rasa semangat dalam bekerja dan mendorong perilaku manusia untuk giat bekerja agar dapat menciptakan hasil kerja yang optimal, jika motivasi tidak muncul dalam proses bekerja dapat menimbulkan penurunan capaian kerja berdasarkan kemauan diri. Sehingga tidak sering perangkat Desa akan merasa malas dan tugas dan wewenang yang diberikan akan rawan tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Faktor lain yang dapat membantu optimalisasi dalam bekerja adalah adanya fasilitas kerja. Aktivitas perangkat Desa yang didukung dengan fasilitas yang memadai akan membuat perangkat Desa dalam melakukan pekerjaan dapat berjalan dengan cepat, lancar dan efektif sehingga membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dengan lebih cepat. Seorang perangkat Desa tentunya harus mendapatkan fasilitas dengan baik, bersih dan cukup agar dapat mencapai optimal. Selain fasilitas kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu, lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat atau area pegawai untuk melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah aspek penting dalam melakukan pekerjaannya, keadaan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan motivasi dan kondisi kerja yang baik sehingga pegawai memiliki gairah dalam bekerja. Lingkungan kerja menurut Danang Sunyoto (2015) dijelaskan sebagai "segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan mampu mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan." Dalam pelaksanaannya lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pada penelitian ini lingkungan kerja non fisik lebih fokus untuk diteliti. Lingkungan kerja non fisik adalah situasi dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan memberi rasa nyaman, kondusif, aman dan menyenangkan seperti, hubungan antar karyawan yang baik, jaminan kerja, fasilitas yang mendukung dan atasan yang kooperatif.

Dari hasil pemaparan yang telah disampaikan ditemukan indikasi *gap research* dari penelitian yang telah dilakukan lebih dulu yaitu dari Hasibuan dan Silvya (2019) yang menghasilkan penelitian motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan namun tidak sejalan dengan penelitian Abdullah (2018) yang menunjukkan hasil motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Jufrizen dan Hadi (2021) menunjukkan hasil yaitu fasilitas kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian Lukiyana dan Tualaka (2016) dengan hasil fasilitas kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Supriadi dan Anitra (2020) dengan hasil lingkungan kerja non fisik signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai pula dengan penelitian oleh Anam dan Rahardja (2017). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh utami, Kirana dan Wiyono (2020) lingkungan kerja non fisik menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan sejalan dengan Sabilalo, Kalsum, Nur dan Makkulau (2020). Berdasarkan hasil diatas maka perlu dilakukan adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

Objek penelitian yakni Kantor Desa Tiru Kidul adalah tempat terlaksanakannya pemerintahan Desa terkait administrasi, kependudukan, penyaluran kegiatan ekonomi dan sosial dari pemerintah level lebih tinggi yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam skala wilayah Desa. Pemerintah Desa pada umumnya akan melakukan pelayanan sebagai pengabdian masyarakat secara maksimal. Namun dalam praktek atau pelaksanaannya seringkali pemerintahan Desa kurang mampu memberikan kinerjanya secara maksimal dan optimal pada masyarakat, hingga banyak ditemukan tujuan lembaga atau organisasi sulit tercapai. Beberapa kekurangan yang dapat terjadi pada pemerintahan Desa adalah fasilitas yang kurang memadai, kurang bersih atau tidak cukup, lingkungan kerja non fisik yang belum dapat menunjang kinerja secara maksimal seperti kurangnya pengawasan, minimnya dorongan dan semangat, suasana yang kurang kondusif. Berdasarkan pada hal tersebut pada penelitian ini, penulis ingin membuktikan apakah kekurangan tersebut terjadi pada perangkat kantor Desa Tiru Kidul.

the underlying objective of this study? What drives the pursuit of this research? The primary segment of the article should commence with an initial section that delves deeper into the intentions, impetus, research methodologies, and discoveries of the paper. This introduction is intended to be comprehensible to a broad audience, striking a balance between accessibility and providing the necessary clarity for well-informed readers to grasp the manuscript's significance (arial 9 Pts).

2. Empirical Literature Review

Pengertian Kinerja

“kinerja adalah manajemen yang fokus pada keperluan organisasi, manajer, dan pekerja untuk menciptakan dan hubungan komunikatif yang efektif agar dapat berjalan dengan baik” (Wibowo, 2014). Menurut Jufrizen (2017) “kinerja ialah hasil kerja karyawan dari sisi kualitas dan kuantitas atas melakukan dan menyelesaikan beban tugas yang diberikan dari pimpinan sesuai dengan perannya”. Sedangkan menurut Sinaga et al, (2020) “kinerja merupakan hasil dari fungsi kegiatan atau pekerjaan anggota organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mendapatkan tujuan dalam periode waktu tertentu”. Pendapat dari Mahsun (2013) menambahkan bahwa “kinerja atau *performance* merupakan cerminan yang berkaitan dengan tingkai pencapaian atas terlaksanakannya suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dengan strategic planning yang telah dirancang”.

Dari hasil pengertian yang diuraikan diatas kesimpulan dari kinerja adalah output atau hasil kerja dari anggota organisasi dalam periode waktu tertentu dari upayanya dalam mewujudkan tujuan baik secara kualitatif atau kuantitatif sesuai peran. Kinerja memiliki banyak kesamaan pengertian dengan prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency*, *effort*. Kinerja dapat dimaksudkan ketika sebuah organisasi dapat mengatur kinerjanya agar mampu berjalan sesuai sasaran dan strategi yang fungsional dan dapat diimplementasikan dengan baik. Kinerja merupakan sebuah keilmuan yang mendasari konsep manajemen demi mewujudkan visi dan misi suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas yang maksimal, sehingga inti kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang erat relevansinya dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Indikator kinerja

Kinerja dalam organisasi atau suatu lembaga dapat dilakukan dengan hasil pengolahan data. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa terdapat empat poin yang dapat digunakan sebagai indikator menghitung kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas Kerja.

Pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan didukung dengan kemampuan yang baik dalam bekerja.

2) Kuantitas Kerja.

Hasil kerja yang ditunjukkan memuaskan dan target tercapai.

3) Kehandalan Kerja.

Hasil kerja dari kuantitas dan kualitas sesuai dengan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4) Sikap Kerja.

Pegawai mampu menjaga perilaku selama bekerja dan mampu menjadi contoh tauladan yang baik dengan rekan kerjanya.

Pengertian Motivasi

“Motivasi diartikan sebagai kekuatan seseorang yang meningkatkan ketekunan dan antusiasme dalam melakukan suatu kegiatan baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang” (Bismala et, al. 2017). “Motivasi juga adalah sebuah pemacu bagi seseorang untuk bertindak dan berbuat, mengungkapkan sesuatu yang kompleks dalam suatu sistem yang menunjukkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan manusia kepada suatu tujuan” (Lestari, 2020). Sedangkan Motivasi kerja yang diuraikan Kadarisman (2014) sebagai “daya dorong atau tenaga penggerak dalam diri seseorang sehingga memiliki kemauan berperilaku dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Berbeda dengan motivasi menurut Bahri (2018) yaitu “sesuatu yang membuat seseorang terarahkan dan termotivasi agar berjalan sesuai yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka kesimpulan definisi dari motivasi adalah segala sesuatu yang dapat memberikan dorongan dan pengaruh pada sikap dan perilaku seseorang agar dapat bersungguh-sungguh, tekun dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sesuai tujuan perusahaan atau organisasi.

Indikator Motivasi

Motivasi memiliki banyak pilihan indikator yang dapat digunakan namun peneliti menggunakan indikator motivasi yang disampaikan oleh Mangkunegara (2013) yaitu sebagai berikut:

1) Kerja Keras.

Pegawai melakukan segala kemampuan dan usaha yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya

2) Orientasi pada masa depan.

Pegawai menafsirkan yang akan terjadi di masa depan dan rencana akan pekerjaannya saat ini.

3) Cita-cita yang tinggi.

Pegawai menginginkan pencapaian dari apa yang diinginkan dengan usaha dan perjuangan ketika bekerja.

4) Orientasi tugas/sasaran.

Pegawai fokus dengan pekerjaannya dan bertanggung jawab penuh akan hal tersebut.

5) Usaha untuk maju.

Melakukan kegiatan-kegiatan agar mendapatkan tujuan dengan lebih cepat.

6) Ketekunan.

Melakukan pekerjaannya dengan upaya yang berkesinambungan dengan mudah menyerah hingga menunjukkan kesuksesan.

7) Rekan kerja yang dipilih.

Pegawai cenderung memilih rekan kerja yang mampu memberikan kemajuan pada dirinya ketika bekerja.

8) Pemanfaatan waktu.

Keadaan pekerja yang dapat melaksanakan segala hal mengenai tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien.

Pengertian Fasilitas Kerja

Pada sebuah organisasi fasilitas diperlukan untuk menunjang kegiatan kerja kantor untuk mencapai tujuan. Fasilitas dapat beraneka ragam bentuk, jenis dan manfaat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Kata fasilitas berasal dari bahasa Belanda yaitu *faciliteit* yang berarti prasarana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu hal. Fasilitas kerja berwujud atau memiliki bentuk fisik dan digunakan dalam keseharian pekerjaan kantor pada suatu organisasi memiliki jangka waktu penggunaan yang lama hingga permanen dan bermanfaat untuk masa depan. Menurut Moenir (2015) fasilitas pelayanan atau sarana pelayanan merupakan “keseluruhan peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang memiliki fungsi alat utama atau pembantu suatu pekerjaan dan juga berfungsi sosial untuk kepentingan banyak orang yang berhubungan dengan organisasi untuk digunakan, dipakai, ditempati agar memperlancar pekerjaan”

Fasilitas juga memiliki pengertian yang berbeda jika melalui uraian Ika Fuzi et al (2018) dengan lebih sederhana bahwa “sebuah sarana fisik yang mampu memproses input menjadi output yang diinginkan”. Berdasarkan pengertian yang disebutkan di atas arti dari fasilitas kerja disimpulkan sebagai segala hal berbentuk fisik yang mampu mendukung kegiatan sehari-hari organisasi agar kinerja pegawai dapat berlaku sesuai dengan tujuan dengan lebih lancar.

Indikator Fasilitas kerja

Jika menurut Moenir terdapat tiga jenis penggolongan dalam fasilitas kerja. Maka indikator menurut The Liang Gie (2012) telah memberikan uraian yang tepat untuk mendeskripsikan fasilitas kerja sebagai berikut:

1) Fasilitas Peralatan Kerja

Adalah alat kerja yang digunakan untuk operasional kerja yaitu keseluruhan benda atau barang yang berguna secara langsung bagi pegawai dalam proses kerja. Alat kerja yang dimaksud meliputi mesin ketik, mesin penghancur kertas, mesin komputer, mesin pengganda, mesin printer dan mesin lain yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja merupakan segala benda dan barang yang digunakan tetapi tidak bersinggungan langsung dengan proses kerja, tapi memiliki fungsi untuk memperlancar dan menyegarkan dalam proses kerja. Perlengkapan yang dimaksud meliputi: Gedung dengan sarana pelengkap seperti area parkir dan jalan yang bagus; Ruang kerja dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan menimbulkan rasa nyaman, tenang dan memberikan efisiensi waktu; Penerangan yang cukup; Mebel yaitu meja, kursi dan lemari dengan segala bentuk sesuai dengan keperluan pekerjaan; Adanya alat komunikasi seperti telepon; Alat penyejuk seperti kipas angin atau AC.

Lingkungan Kerja

Sebuah perusahaan terbentuk secara terorganisir baik dalam skala besar, menengah atau kecil. Seluruh bagian dari organisasi akan berinteraksi satu sama lain dalam sebuah lingkungan kerja dengan bidang yang sama dalam satu bagian atau divisi maupun divisi yang berbeda. Organisasi akan berjalan lancar jika lingkungan kerja

memiliki kesesuaian dengan perubahan yang searah jalannya organisasi. Lingkungan kerja adalah lokasi atau suatu tempat bagi pegawai untuk melakukan kegiatan selama bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang baik atau buruk bagi pegawainya jika perasaan pegawai tidak diperhatikan dengan baik, keadaan kondusif perlu dipelihara agar pegawai mampu memberikan kinerja secara optimal karena pengaruh emosional yang dirasakan ketika bekerja pada lingkungannya.

George R. Terry (2012) "lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pada organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung". Taimo dalam Hidayat (2015) menambahkan bahwa "lingkungan kerja adalah segala situasi, even, manusia dan sebagainya yang berpengaruh pada cara hidup seseorang maupun dalam hal bekerja" Lingkungan kerja umumnya tidak bersingungan langsung dengan aktivitas produksi barang atau jasa namun memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan proses produksi yang dilakukan pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat hal-hal penting yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan ketika bekerja. Faktor penentu tersebut diuraikan oleh Wursanto (dalam Riani, 2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Secara kontinyu melakukan pengawasan dengan sistem yang ketat.

Pengawasan perlu dilakukan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan memicu tertikaian

- 2) Terdapat dorongan dan semangat kerja yang tinggi sehingga menciptakan suasana yang baik.

Maksud dalam hal ini adalah dari rekan kerja, atasan dan bawahan memberikan dorongan dan semangat sehingga menciptakan suasana yang baik antar karyawan dan bukan kompetitif tinggi yang tidak sehat.

- 3) Sistem imbalan (baik gaji maupun hal lain) yang menarik

Sistem imbalan yang diberikan sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan.

- 4) Perlakuan baik dan manusiawi, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

Jam kerja tidak berlebihan dan sesuai dengan perundang-undangan, memiliki jenjang karier atau pertumbuhan karyawan yang sesuai.

- 5) Perasaan aman, baik didalam dinas maupun diluar dinas.

Perasaan aman ini dapat dilihat dari adanya akomodasi atau transportasi yang telah disediakan atau ditetapkan.

- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

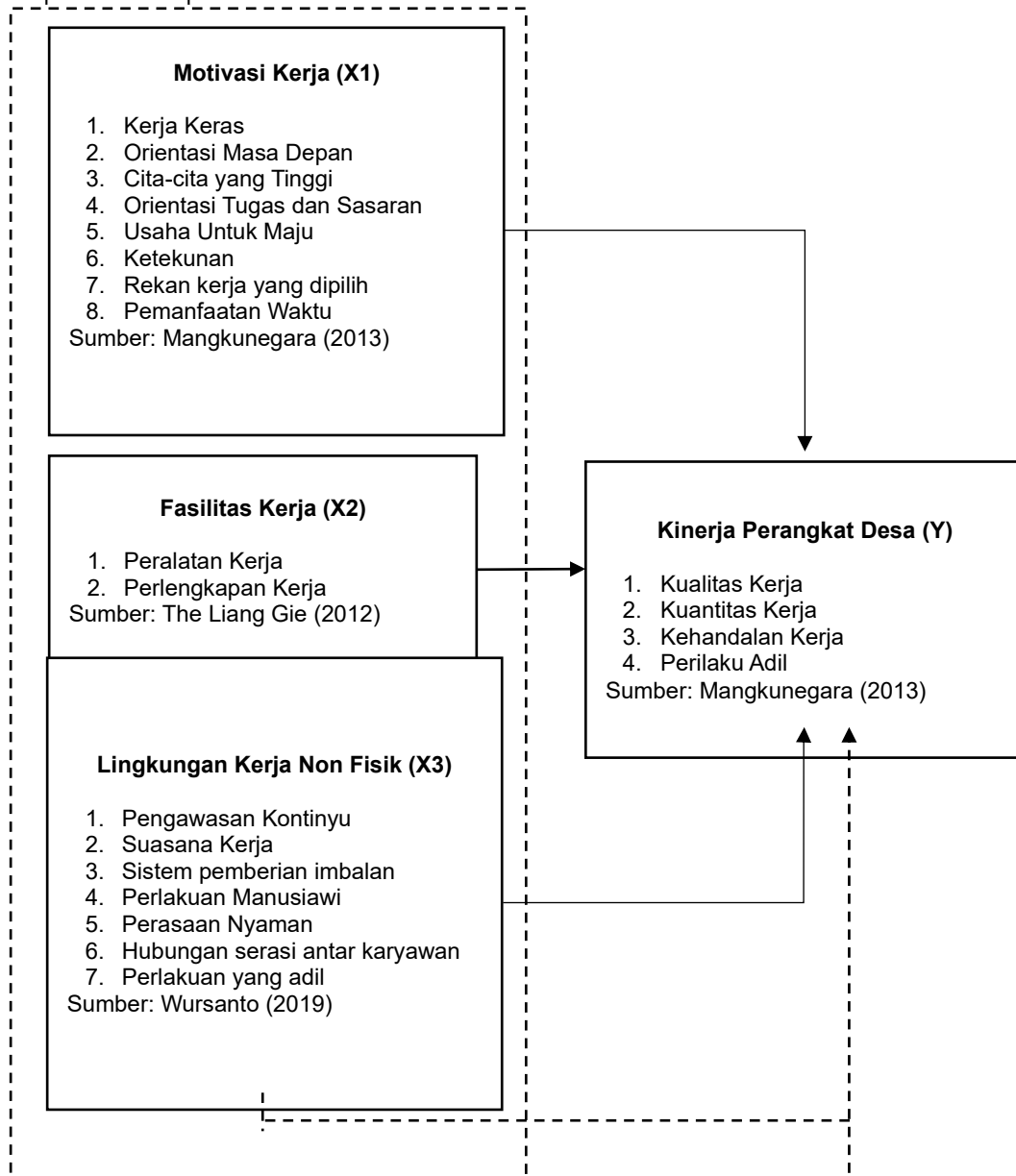
Hubungan antar rekan kerja yang terjalin tidak terlalu formal sehingga muncul perasaan saling melindungi serta dekat antara satu sama lain.

- 7) Anggota mendapatkan keadilan dan tidak bersifat objektif.

Tidak ada rekan kerja yang ingin menjatuhkan satu sama lain, dan perlakuan pada seluruh karyawan dilakukan secara serasi dan sama tanpa dibedakan atas satu hal tertentu.

Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik menurut notoatmojo (2018) diartikan sebagai “gambaran dari teori mana yang digunakan atau dikaitkan dalam sebuah riset yang dilakukan”. Berikut disajikan teori beserta kerangka yang digunakan peneliti untuk penelitian ini:



Gambar 2.1

Kerangka teoritik

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Keterangan:

- : Menunjukkan pengaruh secara parsial
-----→ : Menunjukkan pengaruh secara simultan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menggali informasi tentang motivasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan di Kantor Desa Tiru Kidul. Penelitian ini akan menggunakan responden dari seluruh perangkat Desa Tiru Kidul, dengan total 30 orang. Data akan dikumpulkan melalui data primer dan sekunder.

Data primer akan diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Kuesioner akan dibuat dengan menggunakan skala Likert modifikasi yang terdiri dari empat pilihan jawaban: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3). Sedangkan data sekunder akan diperoleh dari media cetak, jurnal, buku, dan sumber-sumber lain yang relevan.

Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dan Microsoft Excel. Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh bersama-sama, dan uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Sebelum melakukan analisis regresi, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan tepat. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, juga akan dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik dalam analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Tiru Kidul. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pihak Desa untuk meningkatkan motivasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil Penulisan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	26	87%
2	Perempuan	4	13%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dari jumlah responden 30, responden laki laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden perempuan berjumlah 4 orang atau 13% sedangkan responden laki laki berjumlah 26 orang atau 87% dari keseluruhan responden. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah laki-laki untuk memudahkan koordinasi dengan warga desa secara langsung jika dibutuhkan dengan segera ke lokasi, sedangkan pegawai wanita banyak diposisikan pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian sehingga jumlah yang dibutuhkan lebih sedikit.

Dari hasil Penulisan jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30	5	17%
2	31 – 40	12	40%
3	> 41	13	43%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dari jumlah responden 30, umur > 41 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden umur 20-30 dan 31-40 tahun. Responden umur 20-30 tahun berjumlah 5 orang atau 17%, responden umur 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau 40% dan responden umur >41 tahun berjumlah 13 orang atau 43% dari keseluruhan responden. Perangkat dalam Kantor Desa Tiru Kidul didominasi oleh usia >41 dikarenakan regenerasi perangkat desa dilakukan hanya ketika dibutuhkan tenaga yang diperlukan dan lebih banyak mempertahankan perangkat yang telah mumpuni dan terbiasa dengan pekerjaan dalam pemerintahan desa.

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut hasil analisis statistik yang dideskripsikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Indikator	Skor				Jumlah
	SS	S	TS	STS	
X1.1	20	10	-	-	30
	67%	33%	-	-	100%
X1.2	20	9	1	-	30%
	67%	30%	3%	-	100%
X1.3	15	12	3	-	30
	50%	40%	10%	-	100%
X1.4	15	14	1	-	30
	50%	47%	3%	-	100%
X1.5	18	12	-	-	30
	60%	40%	-	-	100%
X1.6	13	17	-	-	30
	43%	57%	-	-	100%
X1.7	16	14	-	-	30
	53%	47%	-	-	100%
X1.8	21	9	-	-	30
	70%	30%	-	-	100%
X1.9	15	15	-	-	30
	50%	50%	-	-	100%
X1.10	20	10	-	-	30
	67%	33%	-	-	100%
X1.11	19	11	-	-	30
	63%	37%	-	-	100%
X1.12	24	6	-	-	30
	80%	20%	-	-	100%
X1.13	18	10	2	-	30
	60%	33%	7%	-	100%
X1.14	23	7	-	-	30
	77%	23%	-	-	100%
X1.15	21	9	-	-	30
	70%	30%	-	-	100%
X1.16	26	4	-	-	30
	87%	13%	-	-	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 3 merupakan hasil analisis statistik variabel Motivasi Kerja (X1) dari responden perangkat desa dengan 16 indikator. Mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Pada Indikator X1.1, sebagian besar responden (67%) sangat setuju dengan upaya menyelesaikan tugas harian, sedangkan 33% setuju. Untuk X1.2, 67% sangat setuju dengan hadir tepat waktu, 30% setuju, dan hanya 3% tidak setuju. Pada X1.3, 50% sangat setuju dengan harapan kenaikan gaji, 40% setuju, dan 10% tidak setuju. X1.4 menunjukkan bahwa 50% sangat setuju dengan kemungkinan naik jabatan, 47% setuju, dan hanya 3% sangat tidak setuju.

Indikator lain juga mencerminkan tingkat motivasi yang tinggi, seperti X1.5 (keinginan diberi kepercayaan), X1.6 (keinginan mendapatkan reward), dan X1.8 (berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin), dengan mayoritas responden yang sangat setuju.

Selain itu, sebagian besar responden setuju untuk berpartisipasi dalam sosialisasi dan bimtek (X1.9), belajar mengikuti perubahan (X1.10), tidak menolak pekerjaan (X1.11), selalu hadir dan berangkat sesuai jam (X1.12), dan menghindari rekan yang banyak mengeluh (X1.13).

Hasil ini menggambarkan bahwa perangkat desa memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka, seperti bekerja dengan fokus (X1.7), berkolaborasi dengan rekan yang produktif (X1.14), menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (X1.15), dan menghindari menunda pekerjaan (X1.16).

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki motivasi kerja yang kuat, yang dapat mendukung produktivitas dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas di perangkat desa.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X2)

No Indikator	Skor				Jumlah
	SS	S	TS	STS	
X2.1	20	9	1	-	30
	67%	30%	3%	-	100%
X2.2	18	12	-	-	30
	60%	40%	-	-	100%
X2.3	21	9	-	-	30
	70%	30%	-	-	100%
X2.4	23	7	-	-	30
	77%	23%	-	-	100%
X2.5	13	16	1	-	30
	43%	53%	3%	-	100%
X2.6	16	11	3	-	30
	53%	37%	10%	-	100%
X2.7	7	23	-	-	30
	23%	77%	-	-	100%
X2.8	14	16	-	-	30
	47%	53%	-	-	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dalam penelitian ini, analisis statistik terkait variabel Fasilitas Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) telah dilakukan. Hasil analisis tersebut dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana responden menilai fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik di kantor perangkat desa.

Pada variabel Fasilitas Kerja (X2), terdapat 8 indikator yang diukur untuk menggambarkan kondisi fasilitas kerja di kantor perangkat desa. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju atau setuju terhadap keberadaan fasilitas kerja ini. Misalnya, pada indikator X2.1 tentang mesin komputer, 67% responden sangat setuju dan 30% setuju, dengan hanya 3% yang tidak setuju. Hal serupa terjadi pada indikator lain seperti mesin pengganda atau cetak (X2.2), lampu di ruangan (X2.3), meja dan kursi kerja (X2.4), alat komunikasi (X2.5), ruangan dilengkapi alat penyejuk (X2.6), almari sesuai kebutuhan dan berfungsi dengan baik (X2.7), dan area parkir teduh dari matahari dan hujan (X2.8). Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada di kantor perangkat desa.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

No Indikator	Skor				Jumlah
	SS	S	TS	STS	
X3.1	20	10	-	-	30
	67%	33%	-	-	100%
X3.2	20	9	1	-	30
	67%	30%	3%	-	100%
X3.3	15	12	3	-	30
	50%	40%	10%	-	100%
X3.4	15	14	1	-	30
	50%	47%	3%	-	100%
X3.5	18	7	5	-	30
	60%	23%	17%	-	100%
X3.6	13	12	5	-	30
	43%	40%	17%	-	100%
X3.7	16	14	-	-	30
	53%	47%	-	-	100%
X3.8	15	15	-	-	30
	50%	50%	-	-	100%
X3.9	15	15	-	-	30
	50%	50%	-	-	100%
X3.10	20	10	-	-	30
	67%	33%	-	-	100%
X3.11	20	9	1	-	30
	67%	30%	3%	-	100%

X3.12	15	12	3	-	30
	50%	40%	10%	-	100%
X3.13	15	14	1	-	30
	50%	47%	3%	-	100%
X3.14	18	7	5	-	30
	60%	23%	17%	-	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Selain fasilitas fisik, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) juga dianalisis dengan 14 indikator yang mencakup aspek-aspek seperti peraturan, hubungan antar karyawan, komunikasi, gaji, jam kerja, beban kerja, akomodasi, dan jaminan masa depan. Hasilnya juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat setuju atau setuju terhadap lingkungan kerja non fisik di kantor perangkat desa.

Contohnya, pada indikator X3.1 tentang peraturan yang update, 67% responden sangat setuju dan 33% setuju. Pada indikator X3.2 tentang atasan yang kooperatif, 67% sangat setuju, 30% setuju, dan hanya 3% tidak setuju. Hal serupa terjadi pada indikator lain seperti rekan kerja yang supportif (X3.3), komunikasi yang baik (X3.4), besar gaji sesuai tugas (X3.5), gaji tepat waktu (X3.6), jam kerja tidak lebih dari 8 jam (X3.7), beban kerja yang wajar (X3.8), akomodasi untuk tugas dinas luar (X3.9), jaminan masa depan yang baik (X3.10), interaksi antar karyawan yang baik (X3.11), kerja sama antar karyawan yang lancar (X3.12), kemudahan dalam menggunakan sarana prasarana (X3.13), dan tidak ada karyawan yang diutamakan (X3.14).

Secara keseluruhan, hasil analisis statistik ini mencerminkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kondisi fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik di kantor perangkat desa. Ini adalah indikasi positif, karena lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa kepada masyarakat.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perangkat (Y)

No Indikator	Skor				Jumlah
	SS	S	TS	STS	
Y.1	15	15	-	-	30
	50%	50%	-	-	100%
Y.2	18	12	-	-	30
	60%	40%	-	-	100%
Y.3	16	14	-	-	30
	53%	47%	-	-	100%
Y.4	18	9	3	-	30
	60%	30%	10%	-	100%
Y.5	13	17	-	-	30
	43%	57%	-	-	100%
Y.6	16	14	-	-	30
	53%	47%	-	-	100%
Y.7	15	15	-	-	30
	50%	50%	-	-	100%
Y.8	16	12	2	-	30
	53%	40%	7%	-	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil analisis statistik variabel Kinerja Perangkat (Y) menunjukkan tingkat kinerja perangkat desa dari berbagai aspek pekerjaan mereka. Dalam tabel 4.6, ada delapan indikator yang mengukur sejauh mana responden memenuhi tuntutan pekerjaan mereka.

Indikator pertama, Y.1, menunjukkan bahwa setengah responden sangat setuju (50%) bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu, sementara setengahnya setuju. Indikator kedua, Y.2, menunjukkan mayoritas responden sangat setuju (60%) bahwa mereka bekerja dengan teliti dan rapi.

Indikator Y.3 menunjukkan bahwa 53% responden sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sementara 47% setuju. Indikator Y.4 menunjukkan mayoritas responden (60%) sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan cepat dan tidak lambat.

Indikator Y.5 mencerminkan bahwa sebagian besar responden (57%) sangat setuju bahwa mereka selalu hadir untuk menjalankan tugas yang diberikan. Indikator Y.6 menunjukkan mayoritas responden (54%) sangat setuju bahwa mereka bertanggung jawab hingga selesai jika diberi kewajiban.

Indikator Y.7 mencerminkan bahwa setengah responden sangat setuju (50%) bahwa mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan tanpa kecuali, sementara setengahnya setuju. Indikator Y.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden (53%) sangat setuju bahwa tidak ada diskriminasi terhadap suatu hal dalam pekerjaan mereka.

Pengujian Hipotesis

Analisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel independen (Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel dependen (Kinerja Perangkat) di Kantor Desa Tiru Kidul.

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Nilai t hitung (4,011) lebih besar dari t tabel (2,042), dan nilai Sig. < 0,05.
2. Fasilitas Kerja (X_2) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Nilai t hitung (14,255) jauh lebih besar dari t tabel (2,042), dan nilai Sig. < 0,05.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Nilai t hitung (3,650) lebih besar dari t tabel (2,042), dan nilai Sig. < 0,05.

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik) secara bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Nilai F hitung (771,221) lebih besar dari F tabel (2,73), dan nilai Sig. < 0,05.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Perangkat. Nilai R^2 sebesar 0,995, yang artinya 99,5% variasi dalam kinerja perangkat dapat dijelaskan oleh kombinasi Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, sementara sisanya 0,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara individual maupun bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat di Kantor Desa Tiru Kidul. Hal ini mengindikasikan pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dan dapat menjadi acuan dalam perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di lingkungan kerja tersebut.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perangkat

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat ditemukan koefisien regresi = 1,266 dengan $t = 14,255$ dan Sig. = 0,000. Hal ini menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat. Perangkat desa jika dipenuhi kebutuhan dan keperluannya dengan adanya fasilitas yang baik yaitu peralatan dan perlengkapan kerja yang mumpuni dan mencukupi akan dapat meningkatkan kinerja perangkat dalam bekerja di Kantor Desa Tiru Kidul menjadi semakin baik.

Hasil tersebut diatas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khoirul anam dan Edy Rahardja (2017) bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Perangkat

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perangkat ditemukan koefisien regresi = 0,236 dengan $t = 3,650$ dan Sig. = 0,001. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat. Sehingga dapat disimpulkan adanya lingkungan kerja non fisik yang melingkup pengawasan, suasana kerja yang mendukung, sistem imbalan yang pantas, perilaku manusiawi, perasaan aman, hubungan serasi karyawan dan adanya perilaku yang baik ketika sedang menjalankan tanggung jawab akan membuat kinerja perangkat semakin baik.

Hal ini dikuatkan dengan hasil serupa yang ditunjukkan pada penelitian terdahulu oleh Khoirul anam dan Edy Rahardja (2017) serta Aan Supriadi dan Vera Anitra (2020) bahwa Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Perangkat

Pengaruh motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perangkat ditemukan nilai F hitung sebesar 771,221 dengan Sig. = 0,000. Hal ini ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja perangkat. Maka, motivasi kerja, fasilitas kerja serta lingkungan kerja non fisik membuat para perangkat desa tersebut melakukan kinerja yang lebih baik.

Hal ini didukung dengan penelitian Fany Sucyana Putri et, al (2023) dan Anggita Putri Rosdiana (2017) dengan menunjukkan hasil yang mendukung yaitu secara sumultan Motivasi, Fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik keduanya menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Pengaruh Dominan Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Perangkat.

Secara dominan berdasarkan penelitian pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perangkat ditemukan dari nilai beta bahwa dari ketiga variabel yang digunakan nilai Fasilitas

Kerja menunjukkan angka sebesar 1.136, Motivasi kerja sebesar 0,271 dan Lingkungan kerja non fisik sebesar 0,134. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lain. Maka kinerja perangkat pada Kantor Desa Tiru Kidul dapat memberikan kinerja yang optimal pengaruh terbesarnya ialah karena adanya fasilitas kerja yang mendukung.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017) bahwa dalam penelitian yang dilakukannya fasilitas kerja juga memberikan pengaruh terbesar dalam kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Perangkat secara parsial dan simultan pada Kantor Desa Tiru Kidul. Penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 22.5 sehingga dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat dengan hasil analisis sebesar $4,011 > t_{\text{tabel}} 2,042$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Fasilitas Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat dengan hasil analisis sebesar $14,255 > t_{\text{tabel}} 2,042$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat dengan hasil analisis sebesar $3,650 > t_{\text{tabel}} 2,042$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Variabel secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat dengan hasil analisis sebesar $771,21 > F_{\text{tabel}} 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel independent (Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik) mampu memberikan pengaruh yang kuat atau menjelaskan keseluruhan variasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Perangkat dengan hasil analisis sebesar 0,5%.

Saran

Berikut adalah Saran yang akan disampaikan peneliti setelah hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Bagi Pemerintah Desa Tiru Kidul untuk selalu dapat mendukung kinerja perangkat desa dengan mempertahankan fasilitas yang disediakan dan melakukan pembaruan yang diperlukan serta menjaga lingkungan kerja non fisik dengan terus melakukan evaluasi kinerja dan memperbaiki komunikasi secara horizontal antara kepala desa dengan perangkat sehingga kinerja perangkat desa tetap terjaga dengan baik.
2. Bagi Perangkat Kantor Desa Tiru Kidul supaya lebih memperhatikan kepuasan pada masyarakat melalui kinerja yang optimal dalam melakukan pelayanan, perangkat desa perlu tetap melakukan memberikan dorongan melalui Motivasi, Fasilitas kerja yang mumpuni serta lingkungan kerja non fisik yang mendukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Jika hal tersebut dilakukan Kantor Desa Tiru Kidul dapat lebih berkembang dan meningkat kinerjanya sehingga secara internal kantor dan eksternal pada masyarakat seimbang menunjukkan optimalisasi kinerja yang baik.
3. Bagi masyarakat, agar dapat membantu dan mendukung kemajuan yang ada pada pemerintah desa dengan menyampaikan kritik, saran dan ulasan-ulasan mengenai pelayanan yang dilakukan pemerintah jika dibutuhkan agar dapat menjaga kinerja pemerintah agar dapat selalu tepat melayani masyarakat sebagaimana mestinya.

Bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian lanjutan dapat dilakukan menggunakan variabel yang berbeda, menambah atau mengganti variabel yang telah diteliti sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih baik karena masih terdapat 0,5% faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perangkat atau secara umum kinerja karyawan atau pegawai.

6. Daftar Pustaka

Abdullah, I. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. Vol. 1 No. 1: October

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 6, no. 4, pp. 502-512, Aug. 2017. [Online]
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: CV. Jakad Publishing
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Ilmiah Aqli.
- Chandra, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Teluk Kuantan. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*.
- Chandra, S.M. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Hotel Baliem Pilamo Di Wamena. *Jurnal EMBA*. 3. (3).
- Gie, The Liang. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147)
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal*. Vol. 03 No. 02.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Lestari, Endang Titik. (2020) *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Deepublish
- Lukiyana dan Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja guru dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi Bagi bangsa sejakarta. *Media Manajemen Jasa*, 3(2).
- Mahsun, Mohammad. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purnomo, Rochmat Aldy .(2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo:CV Wade Group.
- Putri, Adella Hukmah Wanda. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. *Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*.
- Riani, D. (2019). Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*.
- Sabilalo, M. A; Kalsum, M; Nur, M; Makkulau, A.R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1999–2008.
- Terry, George R. (2012) *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, D., Kirana, K., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 5(2), 1-15. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.82>
- Utami, D., Kirana, K., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 5(2), 1-15. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.82>
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press