

# **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN BUNGO**

**Siveni<sup>1</sup>, Elfiswandi<sup>2</sup>, Jhon Veri<sup>3</sup>**  
[venisiveni@gmail.com](mailto:venisiveni@gmail.com)<sup>1</sup>, [elfiswandi@upiyptk.ac.id](mailto:elfiswandi@upiyptk.ac.id)<sup>2</sup>,  
[jhon080771@yahoo.co.id](mailto:jhon080771@yahoo.co.id)<sup>3</sup>  
**Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pelatihan, fasilitas kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja Sebagai Intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bungo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bungo. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel dan mendapatkan sampel sebanyak 60 pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan kerja. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bungo. Arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Pelatihan, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kunci dan investasi utama dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan operasionalnya. Kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan sangat tergantung pada kehadiran tenaga kerja yang berkualitas dan handal. Dalam konteks persaingan ekonomi yang sengit, perusahaan harus berupaya memilih dan mengembangkan SDM yang sesuai untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan daya saingnya. Manajemen SDM harus menjadi fokus utama perusahaan guna mencapai tujuan dan visi perusahaan secara efektif. Hal ini memerlukan perencanaan strategis dan terstruktur untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kualitas, dengan mengandalkan informasi yang relevan (Halisa, 2020).

Bungo merupakan sebuah kabupaten di Jambi, Indonesia, yang dibentuk dari pemekaran kabupaten Bungo Tebo pada tanggal 12 Oktober 1999. Luas wilayah kabupaten ini mencapai 4.659 km<sup>2</sup> atau sekitar 9,80% dari total luas provinsi Jambi, dengan populasi mencapai 352.366 jiwa pada tahun 2020. Terdiri dari 17 kecamatan, 12 kelurahan, dan 141 desa dengan ibu kota administratifnya berada di Muara Bungo. Geografisnya terletak antara 101° 27' sampai dengan 102° 30' Bujur Timur dan di antara 1° 08' hingga 1° 55' Lintang Selatan (Ridoh & Putra, 2021).

Kabupaten Bungo berbatasan dengan Kabupaten Tebo dan Kabupaten Dharmasraya di bagian Utara, Kabupaten Tebo di bagian Timur, Kabupaten Merangin di bagian Selatan, dan

Kabupaten Kerinci di bagian Barat. Secara umum, wilayah Kabupaten Bungo terdiri dari daerah perbukitan dengan ketinggian berkisar antara 70 hingga 1300 M dpl, dimana sekitar 87,70% dari wilayah tersebut memiliki ketinggian antara 70 hingga 499 M dpl. Mayoritas wilayah Kabupaten Bungo merupakan bagian dari Sub Daerah Aliran Sungai (Sub-DAS) Sungai Batang Tebo (Adi & Taufik, 2023). Secara geomorfologis, wilayah Kabupaten Bungo memiliki kemiringan yang bervariasi antara 0-8%, mencakup sekitar 92,28% dari total area. Seperti umumnya di Indonesia, Kabupaten Bungo memiliki iklim tropis dengan suhu udara rata-rata berkisar antara 25,8°-26,7°C. Dari segi administratif, pada sensus tahun 2010, Kabupaten Bungo memiliki populasi sebanyak 303.135 jiwa, tersebar di 17 kecamatan yang mencakup 12 kelurahan dan 141 desa. Beberapa kecamatan tersebut antara lain Pasar Muara Bungo, Rimbo Tengah, Bungo Dani, Bathin III, Tanah Tumbuh, Rantau Pandan, Jujuhan, Tanah Sepenggal, Limbur Lubuk Mengkuang, Pelepat Ilir, Muko-Muko Bathin VII, Pelepat, Bathin II Babeko, Tanah Sepenggal Lintas, Jujuhan Ilir, Bathin III Ulu, dan Bathin II Pelayang (Elvira et al., 2023).

Mayoritas Penduduk kabupaten Bungo bekerja sebagai buruh, karyawan, dan pegawai. Salah satunya sebagian penduduk bekerja di bagian instansi pemerintahan seperti pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Bungo yang beralamat di Jalan Bungo Barat, Kec. Ps. Muara Bungo, Provinsi Jambi.

BNPB dan BPBD didirikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007. Sebelumnya, Badan Koordinasi Nasional Penanganan Bencana (Bakornas PB) bertanggung jawab atas penanganan bencana, tetapi setelah BNPB dan BPBD terbentuk, Bakornas PB dibubarkan. BPBD memiliki fungsi merumuskan dan menetapkan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan cepat, tepat, efektif, dan efisien. BPBD juga bertugas mengoordinasikan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh. Tugas pokok BPBD adalah menetapkan pedoman dan arahan untuk upaya penanggulangan bencana, termasuk pencegahan, penanganan darurat, rehabilitasi, dan rekonstruksi, serta berperan sebagai koordinator bagi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) lainnya yang terlibat dalam penanganan bencana di daerah tersebut (Ganandy et al., 2020).

Kinerja menjadi fokus utama bagi suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk citra dan reputasi perusahaan. Pengaruh kinerja karyawan sangat berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Kinerja perusahaan dianggap baik jika dapat mencapai tujuannya dengan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan individu (Harsono, 2021).

Kinerja Pegawai berkaitan dengan pelatihan, dalam hal ini pelatihan yang baik dapat memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang baik, termasuk peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang memadai, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan efisien. Fasilitas yang memadai dapat membantu mengurangi gangguan dan hambatan dalam melakukan tugas, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Selanjutnya, lingkungan kerja yang positif, termasuk budaya perusahaan yang mendukung, hubungan kerja yang baik, dan manajemen yang efektif, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

Secara keseluruhan, kombinasi yang baik antara pelatihan yang berkualitas, fasilitas kerja yang memadai, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu instansi. Oleh karena itu, pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bungo. Dalam hal ini, sasaran dan pencapaian kinerja karyawan dapat di ukur dari data pencapaian kinerja pegawai setiap tahunnya.

Fenomena yang terjadi jumlah keseluruhan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu 60 Orang, setiap tahunnya target kinerja pegawai 100% dengan tujuan menurunkannya indeks resiko bencana. Dalam hal ini, sasaran dalam meningkatkannya penyelenggaraan penanggulangan bencana dengan indikator sasaran Indeks Resiko Bencana (IRB) dengan cakupan pelayanan informasi bencana, pada tahun 2019 target kinerja sasaran sebesar 80% , mengalami kenaikan pada tahun berikutnya, pada tahun 2020 berjumlah 85% , mengalami penurunan pada tahun berikutnya, pada tahun 2021 berjumlah 75%, mengalami kenaikan pada tahun berikutnya, pada tahun 2022 berjumlah 80 % , mengalami penurunan pada tahun berikutnya, pada tahun 2023 berjumlah 75%. Indikator sasaran dalam cakupan pelayanan pencegahan kesiapsiagaan terhadap bencana pada tahun 2019 target kinerja sasaran sebesar 85%, mengalami kenaikan tahun berikutnya, pada tahun 2020 berjumlah 90%, mengalami penurunan pada tahun berikutnya, pada tahun 2021 berjumlah 80%, mengalami kenaikan berikutnya, pada tahun 2022 berjumlah 85%, mengalami kestabilan pada tahun berikutnya, pada tahun 2023 berjumlah 85%.

Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena hal ini berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan. Jika kinerja karyawan diabaikan, dampaknya akan terasa pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dan pelatihan kerja saling terkait secara erat. Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, kinerja karyawan yang baik dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan yang diberikan telah berhasil atau menunjukkan kebutuhan akan pelatihan tambahan untuk mengoptimalkan hasil kerja.

Dengan demikian, pelatihan kerja dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menghambat kinerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas dan kecukupan fasilitas kerja guna mendukung kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Analisis Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bungo.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel bebas (independen variable)

adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen. Baik yang pengaruhnya positif namun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen yang digunakan adalah pelatihan (X1), fasilitas kerja (X2) dan kompensasi (X3). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah lingkungan kerja (Z).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 60 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bungo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 60 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bungo.

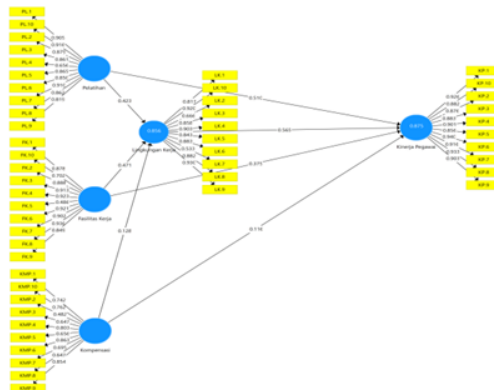
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Outer Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Menurut (Sugiyono, 2018) nilai loading factor yang dikatakan valid yaitu sebesar  $>0,60$

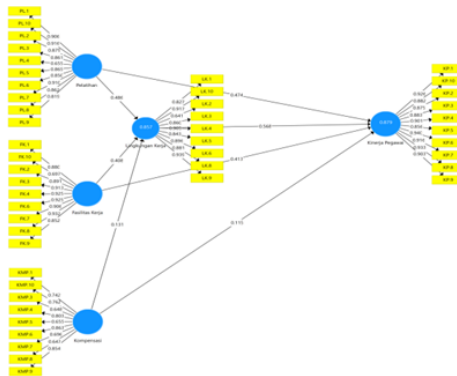
#### a. Outer Model Sebelum Eleminasi



Gambar 1. Hasil Outer Model Sebelum Eliminasi

Hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid yaitu pada variabel fasilitas kerja item yang tidak valid yaitu FK-5. Kemudian pada variabel kompensasi item yang tidak valid yaitu KMP-2. Untuk variabel lingkungan kerja, item yang tidak valid yaitu pada LK-7. Untuk variabel kinerja pegawai dan pelatihan semua item dinyatakan valid. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading  $<0,6$ . Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel.

b. Outer Model Setelah Eleminasi



Gambar 2. Hasil Outer Model Setelah Eliminasi

Dari hasil pengujian outer loading setelah eliminasi, didapatkan semua item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai outerloading > 0,6.

c. Validitas Diskriminasi (Discriminant Validity)

Discriminant validity dapat diketahui dengan melihat nilai Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 1. Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Pembanding	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,813	0,5	Konstruk yang baik
2	Pelatihan	0,731	0,5	Konstruk yang baik
3	Fasilitas Kerja	0,780	0,5	Konstruk yang baik
4	Kompensasi	0,556	0,5	Konstruk yang baik
5	Lingkungan Kerja	0,741	0,5	Konstruk yang baik

Diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai, pelatihan, fasilitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

d. Pengujian Reabilitas

Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.

Tabel 2. cronbach alpha

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Pembanding	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,974	0,978	0,7	Realabel
2	Pelatihan	0,958	0,964	0,7	Realabel
3	Fasilitas Kerja	0,964	0,969	0,7	Realabel
4	Kompensasi	0,901	0,918	0,7	Realabel
5	Lingkungan Kerja	0,955	0,962	0,7	Realabel

Tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk >0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

2. Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 3. Hasil Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Lingkungan kerja (Z)	0,857	0,849
Kinerja pegawai (Y)	0,879	0,870

Nilai R-Square konstruk lingkungan kerja sebesar 0,857 atau sebesar 85,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Lingkungan kerja dari konstruk Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi adalah sebesar 85,7% sementara sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara nilai R-Square untuk Kinerja pegawai sebesar 0,879 atau sebesar 87,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan

Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi dan Lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja pegawai adalah sebesar 87,9% sementara sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### 3. Uji Hipotesis

Fungsi Bootstraping pada SmartPLS dapat digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Ketika t-value lebih dari nilai penting atau tingkat signifikan kurang dari 0,05 hipotesis diterima. Nilai t statistics untuk tingkat signifikan 5% sebesar 1,96.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value	Keputusan
Pelatihan - Lingkungan Kerja	0,486	2,631	0,004	Diterima
Fasilitas Kerja - Lingkungan Kerja	0,408	2,265	0,012	Diterima
Kompensasi - Lingkungan Kerja	0,131	2,012	0,022	Diterima
Pelatihan - Kinerja Pegawai	0,198	1,513	0,065	Ditolak
Fasilitas Kerja - Kinerja Pegawai	0,182	1,090	0,138	Ditolak
Kompensasi - Kinerja Pegawai	0,041	0,710	0,239	Ditolak
Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai	0,568	3,431	0,000	Diterima
Pelatihan - Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai	0,276	1,972	0,025	Diterima
Fasilitas Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai	0,232	2,006	0,023	Diterima

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung untuk Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (2,631) > nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{value}}$  0,004 < 0,05. Maka  $H_1$  diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,486 yang memperlihatkan arah hubungan antara Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Lingkungan kerja ( $Z$ ) ialah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka akan semakin meningkat Lingkungan kerja.

Pelatihan merupakan proses yang secara sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasinya. Pelatihan berkaitan dengan kemampuan atau keahlian mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya saat ini. Pelatihan yang konsisten akan menunjang kinerja dari pegawai, sehingga pegawai dengan kinerja yang terampil akan ditempatkan di lingkungan kerja yang unggul. Dengan adanya pelatihan akan memberikan kemudahan bagi pegawai terlebih pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bungo yang operasionalnya mayoritas pegawai adalah dilapangan. Pegawai yang cekatan dikarenakan adanya pelatihan yang diterapkan instansi akan ditunjang dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan peningkatan pada kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Lestari et al., 2023) dan (Monika et al., 2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai, Pelatihan dan Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam aktivitas kerja karyawan. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga berdampak pada produktivitas mereka.

#### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung untuk variabel Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (2,265) > nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{value}}$  0,012 > 0,05. Maka  $H_2$  diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,408 yang memperlihatkan arah hubungan antara Fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap Lingkungan kerja ( $Z$ ) ialah positif. Artinya semakin tinggi fasilitas kerja maka akan semakin meningkat Lingkungan kerja.

Fasilitas kerja berpengaruh positif berarti semakin baik fasilitas kerja yang digunakan menandakan bahwa pegawai tersebut berada pada lingkungan kerja yang mendukung kinerjanya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan fasilitas yang merupakan alat atau sarana pendukung untuk aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. Fasilitas mencakup

berbagai peralatan, perlengkapan kerja, dan layanan yang menjadi instrumen utama atau bantu dalam menjalankan pekerjaan, serta berperan secara sosial untuk kepentingan individu yang berinteraksi dengan organisasi tersebut. Fasilitas kerja adalah sarana fisik pendukung dalam kegiatan normal perusahaan, dengan masa pakai yang relatif permanen, memberikan manfaat untuk jangka waktu yang akan datang. (Ragil Anandita et al., 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh oleh (Mulyana & Maulana, 2023) dan (Fandanu & Oktarina, 2020) yang menemukan bahwa Fasilitas kerja akan meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja merujuk pada semua alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang ditemui di sekitar tempat seseorang bekerja, baik itu secara individu maupun dalam kelompok sehingga tingkat kinerja yang ingin dicapai semakin optimal.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung untuk variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (2,012) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{value}} 0,022 < 0,05$ . Maka  $H_3$  diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,131 yang memperlihatkan arah hubungan antara Kompensasi (X3) terhadap Lingkungan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin tinggi Lingkungan kerja.

Kompensasi adalah pemberian yang dilakukan perusahaan kepada karyawan. Pemberian itu tidak cuma-cuma, ada kontribusi yang diberikan karyawan, pemberian perusahaan itu materi dan non materi. Berpengaruh positif dan signifikannya kompensasi terhadap lingkungan kerja dikarenakan pegawai mengharapkan tingkat kompensasi yang cukup dan sesuai dengan hasil kerjanya. Pegawai beranggapan bahwa hal tersebut bisa mereka dapatkan jika berada di lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan bekerja dengan lebih produktif, yang pada gilirannya akan memengaruhi hasil kerja dan kinerja mereka

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah ditemukan oleh (Kamil Hafidzi et al., 2023) dan (Saputra, 2021) menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan produktivitas karyawan sangat penting untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi atau usaha.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung untuk variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (1,513) < \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{value}} 0,065 > 0,05$ . Maka  $H_4$  ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,198 yang memperlihatkan arah hubungan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) ialah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang terjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hadari nawawi (2005:208) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan ini juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Tidak berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja pegawai dikarenakan adanya faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Meski tidak berpengaruh signifikan, akan tetapi arah hubungan pelatihan terhadap kinerja adalah positif, dimana mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan tercapainya tujuan organisasi

sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Jika pelatihan yang dilakukan kurang benar maka akan berdampak penurunan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, pelatihan yang tepat akan memberikan efektivitas pada operasional organisasi sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Karyono & Gunawan, 2021) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Prastyo & Sudiro, 2020) dan (Wicaksono S, 2019) juga menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung untuk variabel Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (1,090) < nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{value}}$  0,138 > 0,05. Maka  $H_5$  ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,182 yang memperlihatkan arah hubungan antara Fasilitas kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) ialah positif. artinya semakin tinggi fasilitas kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja karyawan/pegawai, peran fasilitas kerja sangatlah penting. Karena itu, suatu organisasi haruslah menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan layak serta dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsinya. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik akan mendukung kinerja karyawan/pegawai sehingga mereka bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tidak adanya pengaruh fasilitas kerja pada penelitian ini bisa disebabkan karena hal tersebut, yaitu ketersediaan fasilitas kerja yang kurang lengkap dan kurang memadai. Oleh karena itu fasilitas kerja tidak tampak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Yustika, 2022) dan (Kristina et al., 2000) yang menemukan bahwa Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Hidayat et al., 2022) yang juga menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (0,710) < nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{value}}$  0,239 > 0,05. Maka  $H_6$  ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,041 yang memperlihatkan arah hubungan antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) ialah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan hal yang didapatkan pekerja sebagai ukuran atas kontribusinya kepada organisasi/perusahaan. Kompensasi yang ialah penghargaan/ganjaran bukan hanya berbentuk pemberian upah/gaji sebagai imbalan dari posisinya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk tunai, non tunai ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas partisipasinya kepada perusahaan atau organisasi. Tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja dikarenakan sistem kompensasi pada instansi terakit masih belum mampu memuaskan pegawai. Segi positif dari kompensasi adalah karyawan menjadi lebih semangat dan produktivitasnya semakin meningkat, reputasi perusahaan menjadi semakin positif perusahaan bisa mendapat karyawan yang berkualitas. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul yaitu karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja, kurang produktif akhirnya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan



Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (I et al., 2019) dan (Rianda & Winarno, 2022) menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Arifin et al., 2023) juga menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (3,431) > nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{value}}$   $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_7$  diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,568 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Lingkungan kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) ialah positif. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Jahari, 2019) dan (Dhyan Parashakti et al., 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Hermawati & Syofian, 2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (1,972) dengan  $P_{\text{value}}$   $0,025 < 0,05$ . Maka  $H_8$  diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,276 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Pelatihan (X1) terhadap Lingkungan kerja (Y) melalui Lingkungan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin tinggi pelatihan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dalam lingkungan kerja.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rahmah et al., 2023), (Silitonga, 2023), dan (Rozi & Puspitasari, 2021) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin insentif seorang pegawai melakukan pelatihan kerja, serta diiringi dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (2,006) dengan  $P_{\text{value}}$   $0,023 < 0,05$ . Maka  $H_9$  diterima. Nilai original sampel adalah

positif sebesar 0,010 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui lingkungan ialah positif. Artinya semakin bagus fasilitas, dan semakin bagus lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai.

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional instansi. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Hidayat et al., 2022) dan (Umar et al., 2021) yang menemukan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai jika diiringi dengan lingkungan kerja yang mendukung. Instansi yang selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (1,578) dengan  $P_{\text{value}}$  0,058 > 0,05. Maka  $H_{10}$  ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,074 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja ( $Z$ ) ialah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai..

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter. Meski tidak berpengaruh signifikan, akan tetapi hubungan kompensasi dan kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin besar kompensasi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (I et al., 2019) dan (Rianda & Winarno, 2022) yang menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Arifin et al., 2023) juga menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pelatihan, fasilitas kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja Sebagai Intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bungo. Metode analisis menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan kerja. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bungo. Arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### **Saran**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi untuk mempertimbangan memperhatikan kebutuhan pegawainya seperti pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, serta kompensasi yang sesuai, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dikarenakan pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, serta kompensasi yang sesuai, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya untuk dapat lebih mengkaji dan mempelajari fenomena yang ada dimasyarakat berkenaan tentang upaya peningkatan kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, H. K., & Taufik, M. (2023). Perancangan Sistem Dan Pengolahan Surat Berbasis Web ( Studi Kasus Dinas Kominformasi Dan Persandian Kabupaten Bungo ). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 399–406.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). The Effect Of Workload, Work Environment, Career Development On Employee Job Satisfaction On Pt. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.35>
- Elvira, L., Syekh, S., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1662. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1438>
- Fandanu, F., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Business And Accounting Education Journal*. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38924>
- Ganandy, A. K., Purnama, H., & Elina, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 3(01), 17–24. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.564>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Harsono, C. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 16–24.
- Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 77–91.
- Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6231>

- I, T. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i2.2567>
- Jahari, J. (2019). Effect Of Workload, Work Environment, Work Stress On Employee Performance Of Private Universities In The City Of Bandung, Indonesia. *International Journal Of Science And Society*, 1(2), 53–58. <https://doi.org/10.54783/Ijsoc.V1i2.15>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i6.1625>
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kristina, K. D., Amri, S., & Putri Reno Kemala. (2000). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Mataram. 1(3), 778–783.
- Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i5.2002>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*. <https://doi.org/10.23960/E3j/V4i2.133-150>
- Mulyana, & Maulana, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Amnesia)*, 1(1), 19–27. <https://doi.org/10.11591/19>
- Prastyo, E. B., & Sudiro, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling Pt. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun). 19(5), 1–23.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/Jmubh.V16i2.19047>
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education And Development*. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i2.4326>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i2.300>
- Ridoh, A., & Putra, Y. I. (2021). Perancangan Dan Implementasi Sistem Informasi Dokumen Layanan Publik Berbasis Web Untuk Mempermudah Masyarakat Memperoleh Informasi Pada Pemerintah Kabupaten Bungo. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 4227–4235. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i5.1525>
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i2.9079>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>

- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (Manova)*. <https://doi.org/10.15642/Manova.V6i1.1012>
- Sugiyono. (2018a). Bab Iii Metoda Penelitian 3.1. 22–33.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*. <https://doi.org/10.30812/Rekan.V2i2.1127>
- Wicaksono S, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah. 112.