

## PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA KARANG ASIH

Puji Lestari<sup>1</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>2</sup>, Rycha Kuwara Sari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [202110325207@mhs.ubharjaya.ac.id](mailto:202110325207@mhs.ubharjaya.ac.id)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :25-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :13-02-2025

**Keywords:** Office Facilities, Work Motivation, Internal Communication, Employee Performance.

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This research aims to evaluate the influence of office facilities, work motivation, and internal communication on employee performance at the Karang Asih Village Office. The population consisted of all village office employees totaling 47 people, saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, then analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS version 4.0 software. The results of the analysis show that office facilities, work motivation and internal communication individually have a positive and significant influence on employee performance. Apart from that, these three variables simultaneously also contribute positively and significantly to improving employee performance. These findings confirm that improvements in office facilities, work motivation, and internal communication can improve employee performance at the Karang Asih Village Office..*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih. Populasi terdiri dari seluruh pegawai kantor desa yang berjumlah 47 orang, teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian di analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal secara individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan dalam fasilitas kantor, motivasi kerja, serta komunikasi internal dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih..

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama perusahaan yang mewujudkan tujuan (Kusumayanti *et al.*, 2020). Sehingga penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga memiliki kondisi yang mendukung untuk mencapai kinerja. Kinerja baik hanya mendukung pencapaian tujuan individu, juga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan tujuan organisasi (Jumawan, 2021). Dalam pencapaian organisasi, pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peran dalam menjalankan operasional secara optimal. Pegawai yang dapat melaksanakan tugas baik serta memiliki kinerja tinggi akan menghasilkan output kerja yang berkualitas, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

Penilaian kinerja kantor desa yaitu proses memastikan pelayanan yang dilakukan ke masyarakat berjalan efektif serta efisien. Proses penilaian melibatkan kepala desa, sekretaris desa dan masyarakat yang secara langsung merasakan dampak dari pelayanan kantor desa. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2023, rata-rata nilai kinerja setiap jabatan menunjukkan penilaian kinerja yang beragam. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja semua jabatan mencapai 86%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai desa berada pada kategori baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, peningkatan dapat difokuskan pada jabatan-jabatan dengan nilai rata-rata lebih rendah, melalui pelatihan, motivasi, dan penguatan fasilitas kerja.

Mencapai tingkat kinerja yang baik, diperlukan adanya fasilitas kantor yang memadai. Fasilitas kantor merujuk pada segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial untuk kepentingan individu dengan perusahaan tersebut. Fasilitas kantor diduga memengaruhi seberapa efektif seorang pegawai bekerja (Ilihelu & Tutupoho, 2024). Penelitian terdahulu oleh (Sari & Puspita, 2023) mengungkapkan bahwa fasilitas tempat kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menegaskan, upaya mencapai tujuan perusahaan serta keberadaan fasilitas pendukung memadai diperlukan guna menunjang aktivitas operasional di dalam perusahaan.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Karang Asih pada tanggal 22 Oktober 2024 sampai 4 November 2024 mengungkapkan adanya kekurangan fasilitas kantor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Dalam wawancara dengan 5 pegawai di kantor desa tersebut, terungkap bahwa kurangnya fasilitas telah menyebabkan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan data mengenai fasilitas kantor di Kantor Desa Karang Asih menunjukkan adanya kekurangan fasilitas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas di Kantor Desa Karang Asih masih terbatas dan memerlukan perbaikan, yang berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selain fasilitas kantor, motivasi kerja menjadi aspek penting yang mendukung kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang meningkatkan semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk mengerahkan kemampuan dan keahlian secara maksimal (Kusumayanti et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Tafsir *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan komunikasi internal juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan dalam membangun komunikasi internal yang baik berkaitan erat dengan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Dalam konteks motivasi kerja, para pegawai mungkin merasa terbatas dalam kesempatan pengembangan karier, yang dapat memengaruhi semangat dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Ketiadaan promosi, pelatihan, atau peluang untuk belajar hal-hal baru dapat menurunkan minat dan motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Kompensasi yang relatif sedikit perubahannya juga turut berperan dalam menurunkan motivasi pegawai. Data menunjukkan bahwa gaji pegawai tidak mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Ketika tuntutan ekonomi meningkat, keterbatasan kenaikan gaji dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan motivasi, sehingga berdampak pada kualitas kinerja.

Permasalahan yang ada di Kantor Desa Karang Asih dalam komunikasi internal adalah ketidakjelasan instruksi yang diberikan oleh atasan. Ketika pegawai tidak mendapatkan arahan yang tepat atau instruksi yang jelas, mereka cenderung merasa bingung mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Seperti yang terjadi dalam proyek pembangunan jalan, kurangnya informasi mengenai spesifikasi teknis, batas waktu, atau pembagian tugas dapat menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Situasi ini seringkali menimbulkan frustrasi di kalangan pegawai, yang merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau bahkan tidak relevan. Umpan balik yang tidak memadai juga menjadi masalah dalam komunikasi internal. Pegawai yang tidak menerima umpan balik tentang kinerja mereka cenderung merasa terasing dan kurang termotivasi. Dalam Kantor Desa Karang Asih, ketika pegawai menyelesaikan tugas tanpa mendapatkan evaluasi atau pengakuan, mereka mungkin merasa bahwa hasil kerja mereka tidak diperhatikan. Ketika pegawai tidak merasa nyaman untuk berbicara atau mengajukan pertanyaan kepada atasan, masalah yang muncul tidak akan teratasi dengan cepat.

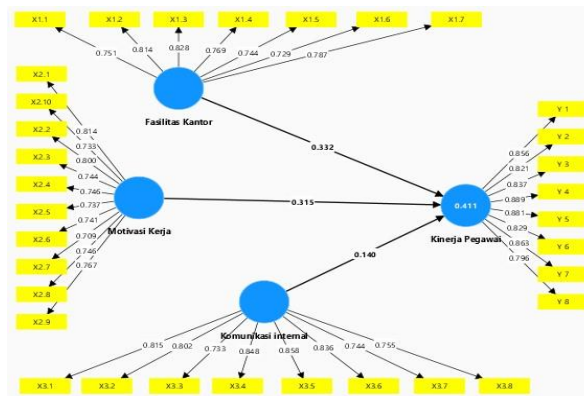
Dengan mempertimbangkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka menjadi penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di kantor desa Karang Ashi. Memahami faktor-faktor ini akan membantu mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan komunikasi, dan mendorong partisipasi yang efektif dalam implementasi pedesaan. Berdasarkan hasil kajian dan data yang tersedia, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Karang Asih."**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik untuk menarik kesimpulan. Populasi penelitian meliputi seluruh staf kantor desa yang berjumlah 47 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai nilai outer loadings pada setiap indikator konstruk serta nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki outer loadings lebih dari 0,70 dan nilai AVE melebihi 0,50.



Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel, semua indikator pada variabel menunjukkan nilai outer loadings lebih dari 0,70. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Nilai AVE yang telah dihitung disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Fasilitas Kantor	0,601	valid
Motivasi Kerja	0,569	valid
Komunikasi Internal	0,640	valid
Kinerja Pegawai	0,718	valid

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel, nilai rata-rata AVE untuk setiap variabel dalam penelitian ini melebihi 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan sah.

Selanjutnya, hasil perhitungan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel berikut.

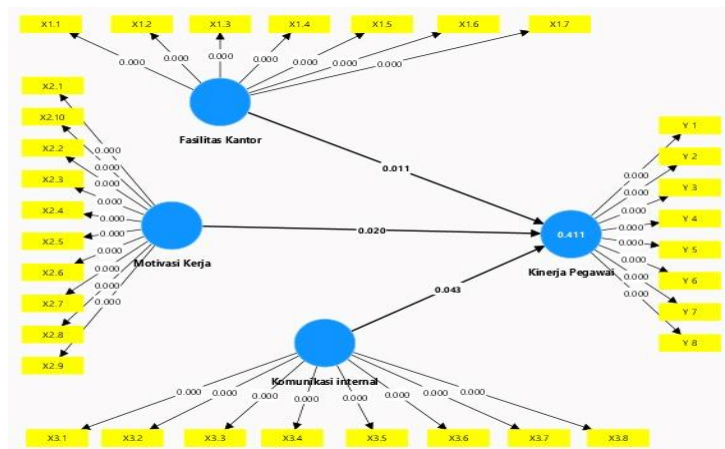
**Tabel Hasil Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability**

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kantor	0.891	0.901	0.913	0.601
Kinerja Pegawai	0.944	0.951	0.953	0.718
Komunikasi internal	0.921	0.951	0.934	0.640
Motivasi Kerja	0.916	0.923	0.929	0.569

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan mengukur Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha lebih dari 0,70.

**Hasil Uji Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan dalam table berikut.



**Tabel Hasil Uji Hipotesis**

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Fasilitas Kantor -> Kinerja Pegawai	0.332	0.327	0.144	2.299	0.011
Komunikasi internal -> Kinerja Pegawai	0.140	0.160	0.082	1.715	0.043
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.315	0.344	0.154	2.046	0.020

Berdasarkan hasil path coefficient pada tabel maka dapat dilihat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- H1: Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai**  
 Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kantor memiliki nilai T-Statistic sebesar 2,299 (>1,65) dan nilai P-Value sebesar 0,011 (<0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa fasilitas kantor secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas

kantor berdampak positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.

2. **H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**  
Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja memiliki nilai T-Statistic sebesar 2,046 ( $>1,65$ ) dan nilai P-Value sebesar 0,020 ( $<0,05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.
3. **H3: Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai**  
Analisis data menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki nilai T-Statistic sebesar 1,715 ( $>1,65$ ) dan nilai P-Value sebesar 0,043 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berdampak positif terhadap kinerja pegawai diterima, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima.
4. **H4: Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Internal secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena masing-masing variabel memenuhi kriteria dengan T-Statistic lebih dari 1,65 dan P-Value kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini secara kolektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, H04 ditolak dan Ha4 diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik dan tanggapan dari responden, fasilitas kantor memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, perusahaan atau instansi perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kantor mencakup berbagai aspek, seperti peralatan kerja, perlengkapan pendukung, serta infrastruktur yang menunjang kenyamanan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,299, yang lebih besar dari nilai kritis 1,65, serta nilai signifikansi P-Value sebesar 0,011, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti fasilitas kantor terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sari & Puspita (2023) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT. Whitesky Aviation. (Wahyudi et al., 2022) juga menemukan bahwa fasilitas kantor berperan penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar, dengan faktor tambahan seperti

kepemimpinan dan lingkungan kerja yang turut berpengaruh. Selain itu, Rahmaviani et al. (2024) menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sumber daya fisik yang memberikan dukungan terhadap operasional sehari-hari di perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, lebih disiplin, dan lebih produktif. Dalam penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih telah diuji secara statistik.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai T-Statistic sebesar 2,046, yang lebih besar dari nilai kritis 1,65, dan nilai signifikansi P-Value sebesar 0,020, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H2 diterima, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas pegawainya harus memperhatikan faktor motivasi, karena motivasi merupakan dorongan utama yang menentukan tingkat komitmen dan dedikasi pegawai dalam bekerja (Adhistry et al., 2024). Selain itu, (Azuzazah & Sari, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang harus dipenuhi agar pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mencapai hasil yang optimal.

### **Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi internal dalam organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan koordinasi yang efektif dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dengan jelas oleh setiap pegawai. Dalam penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih diuji secara empiris.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki nilai T-Statistic sebesar 1,715, yang lebih besar dari nilai kritis 1,65, dan nilai signifikansi P-Value sebesar 0,043, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang berarti komunikasi internal terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini selaras dengan temuan (Tafsir et al., 2023), yang menyatakan bahwa komunikasi internal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan informasi disampaikan dengan akurat dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai (Bujana & Asmike, 2024). Selain itu, komunikasi internal yang baik juga mendorong kolaborasi antarpegawai, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan kerja dalam organisasi.

## Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis terakhir dalam penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai uji hipotesis yang memenuhi kriteria T-Statistic > 1,65 dan P-Value < 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima, yang berarti bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ambarwati & Suryani, 2020), yang menemukan bahwa komunikasi internal, motivasi kerja, dan fasilitas kantor secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo, Kabupaten Temanggung. Komunikasi internal yang baik memungkinkan koordinasi kerja yang lebih efektif, sementara fasilitas kantor yang memadai menjadi faktor utama dalam mendukung kelancaran aktivitas pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja memberikan dorongan psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara fasilitas kerja yang baik, komunikasi internal yang efektif, dan tingkat motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan.

### KESIMPULAN

1. Fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.
2. Motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.
3. Komunikasi internal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.
4. Fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Ilihelu, R. W., & Tutupoho, F. (2024). VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Fasilitas Kantor

- Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 3(1), 135–146.
- Jumawan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342–351. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.258>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan .... *Bening*, 7(2), 178–192.
- Maulidiah, E. P., Survival, S., & Budiantono, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Economina*, 2(3), 727–737. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.375>
- Sandi, H. H. (2024). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan*. 1(3), 54–68.
- Sari, E. K., & Puspita, Y. A. (2023). Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(1), 13–18. <https://doi.org/10.47679/202323>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi* (pertama). Grup CV. Wldina Media Utama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (21 22). Alfabeta.
- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 161. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3523>