



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sarana Prasarana Kelancaran Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Moh. Fendi Hariyanto<sup>1</sup>, R Abdul Haris<sup>2\*</sup>, Mutinda Teguh Widayanto<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : [harisprof7@gmail.com](mailto:harisprof7@gmail.com)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting yang fungsi dan perannya tidak dapat diganti oleh sumberdaya lainnya, dimana kebutuhan harus terpenuhi dengan baik dan didukung oleh lingkungan kerja dan sarana prasarana yang baik dan memadai. Pengetahuan, pengalaman, dan keahlian dibidang tertentu dapat mempengaruhi perkembangan karier bagi pegawai.. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, dan sarana prasarana kelancaran tugas. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana kelancaran tugas terhadap kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 104 pegawai yang terdiri dari pegawai tetap sebanyak 44 pegawai dan pegawai tidak tetap sebanyak 60 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh. Sampel sebanyak 104 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, dan sarana prasarana kelancaran tugas secara simultan dan parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Kelancaran Tugas, Kinerja Pegawai.**

### ABSTRACT

*Human resources are the most important element whose function and role cannot be replaced by other resources, where needs must be met properly and supported by a good and adequate work environment and infrastructure. Knowledge, experience and expertise in certain fields can influence career development for employees. One of the factors that influence employee performance is the work environment and infrastructure for the smooth running of tasks. This research aims to determine the influence of the work environment, infrastructure and facilities for smooth task performance on employee performance, partially on employee performance. This research method is quantitative with an associative approach. The population of this study was all 104 employees, consisting of 44 permanent employees and 60 non-permanent employees. The data collection technique uses saturated sampling. The sample was 104 respondents. Data was collected through questionnaires. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and hypothesis testing. The results of the research show that the work environment and infrastructure for the smooth running of tasks simultaneously and partially have a significant and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Work Environment, Facilities and Infrastructure for Smooth Tasks, Employee Performance**





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan dalam menjalankan tugas atau kegiatan pada suatu instansi usaha atau pemerintahan untuk menjamin kelancaran kegiatan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan dengan memperoleh pegawai yang berkompeten dan menguasai bidangnya. Tidak peduli berapa banyak aset teknologi modern yang dimanfaatkan atau berapa banyak dana yang disiapkan, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Widayanto, 2020). Sarana Prasarana kelancaran tugas pegawai dan lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dengan proses inti suatu produksi, lingkungan kerja juga mempengaruhi pegawai untuk membantu aktivitas kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan suatu suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut (Afandi, 2018), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja pegawai salah satunya yaitu sarana dan prasarana kelancaran tugas pegawai. Menurut (Silalahi dkk., 2022), meskipun benar sarana prasarana sudah efisien dan efektivitas dari produksi kerja di dalam organisasi, tetapi tetap diperlukannya sarana prasarana yang mendukung sesuai tugas dan fungsi dalam organisasi. Menurut (Silalahi dkk, 2022), sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan prasarana merupakan fasilitas yang secara tidak langsung mendukung jalannya proses pekerjaan, seperti ruang kerja, ruang tunggu dan lainnya. Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana merupakan semua alat bantu dan juga fasilitas yang dapat mendukung kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo merupakan salah satu kantor cabang dari PT Pos Indonesia (Persero) yang berlokasi di jalan Suroyo No. 33, Kel. Tisnonegaran, Kec. Kanegaran, Tisnonegaran, Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67200, Indonesia. Kantor pos ini melayani pengiriman barang, dokumen, Express Mail Service (EMS) dan paket dalam negeri dan pengiriman paket luar negeri melalui pos indonesia international. Beberapa upaya yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dari segi lingkungan kerjanya PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo mengutamakan kebersihan, suhu ruangan yang ber AC, penataan dekorasi ruangan yang indah dipandang, tempat



istirahat/kantin, dan jauh dari kebisingan. Sedangkan dari segi sarana dan prasaranya PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo cukup memadai seperti adanya printer, mesin foto copy, alat pengisian tinta, komputer lengkap setiap pegawai kantor, alat pengangkut barang, kendaraan untuk mengantar barang, peralatan perlengkapan kantor lengkap, dan lain-lain.

Berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan ini layak untuk diteliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan sarana prasarana kelancaran tugas terhadap kinerja pegawai. Dengan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sarana Prasarana Kelancaran Tugas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo”**

### **Rumusan Masalah**

Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, dan sarana prasarana kelancaran tugas secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, dan sarana prasarana kelancaran tugas secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan para pekerja yang berpengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Sihaloho dkk., 2020), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu bangunan tempat kerja ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah tersedianya sarana angkutan karyawan. Menurut (Afandi, 2018), Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Dimensi pencahayaan, dengan indikator Lampu penerangan tempat kerja dan Jendela tempat kerja. Dimensi warna, dengan indikator Tata warna dan Dekorasi. Dimensi suara, dengan indikator Bunyi musik, Bunyi mesin pabrik, dan bengkel. Dimensi udara, dengan indikator Suhu udara dan Kelembapan udara

### **Sarana Prasarana Kelancaran Tugas**

Menurut (Pramono, 2019), Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses produksi. Sarana prasarana juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja



para pegawai. Menurut (Silalahi dkk., 2022), sarana prasarana memiliki beberapa indikator antara lain: Peralatan kerja, Perlengkapan keras, Infrastruktur.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2016). Menurut (Silaen et al., 2021) indikator kinerja yaitu: Kualitas Kerja, Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja. Kuantitas Kerja, Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas. Ketepatan Waktu, Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain. Efektifitas, Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada. Komitmen, Tingkat dimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

### **Penelitian Terdahulu**

Menurut (Oktavia dan Fernos, 2023), yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Menurut (Rosida dan Swasti, 2022), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tak hanya itu Menurut (Silalahi dkk., 2022), yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana terhadap Kinerja. Serta Menurut (Maryadi dkk., 2021), yang menyatakan bahwa Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

### **Hipotesis**

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara partial antara variabel lingkungan kerja dan sarana prasarana kelancaran tugas terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan sarana prasarana kelancaran tugas terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

## **3. METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang artinya sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat



positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2022), Seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang berjumlah 104 pegawai dijadikan populasi dalam penelitian ini. Karyawan tetap berjumlah 44 pegawai dan karyawan tidak tetap sebanyak 60 pegawai. Rumus sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan besarnya sampel. Menurut (Sujarweni 2019), sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 104 pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Analisis data menggunakan SPSS melalui uji asumsi klasik, r square, regresi berganda, dan uji hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,749	0,568	0,591	>0,1927	Valid
2	0,765	0,590	0,668	>0,1927	Valid
3	0,501	0,579	0,675	>0,1927	Valid
4	0,522	0,563	0,723	>0,1927	Valid
5	0,338	0,627	0,581	>0,1927	Valid
6	0,358	0,586		>0,1927	Valid
7	0,686			>0,1927	Valid
8	0,427			>0,1927	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa semua variabel (lingkungan kerja, sarana prasarana dan kinerja) yang digunakan sebagai penelitian dengan beberapa item pernyataan dikatakan Valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel.  $R$  tabel yang digunakan sebesar 0,1927.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
(X1)	0,640	0,6	Reliabel
(X2)	0,614	0,6	Reliabel
(Y)	0,652	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa semua variabel (lingkungan kerja, sarana prasarana kelancaran tugas dan kinerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar



dari 0,60 sehingga semua variabel tersebut dikatakan reliabel serta layak untuk dilanjutkan pengolahan data dengan SPSS.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel One Sample *Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

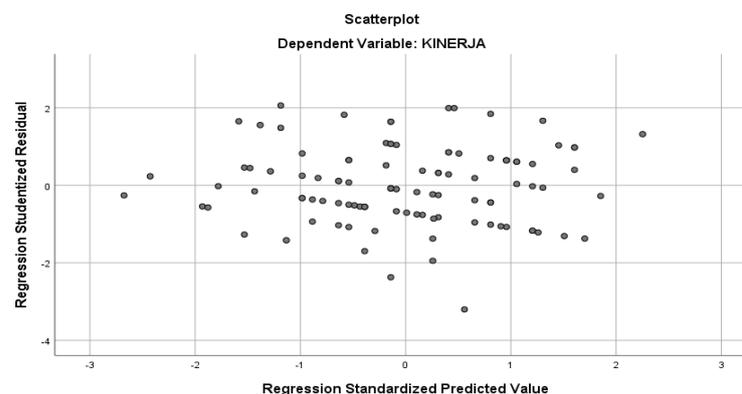
Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
(X1)	1.000	0,10	1.000	10	Tidak Terjadi
(X2)	1.000	0,10	1.000	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai VIF kedua variabel, yaitu lingkungan kerja (1,000), dan sarana prasarana (1,000). Yang artinya nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat grafik tersebut tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 dan Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	8,224	
(X1)	0,166	Hubungan Positif
(X2)	0,267	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,224 + 0,166X_1 + 0,267X_2 + e$$

Menurut (Sahir, 2021), Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Diketahui nilai Konstanta sebesar 8,224 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan sarana prasarana ( $X_2$ ), Maka akan diperoleh nilai kinerja (Y) sebesar 8,224. Koefisien Regresi  $b_1$  (Lingkungan kerja) = 0,166. Nilai regresi Lingkungan kerja sebesar 0,166 menunjukkan jika Lingkungan kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,166. Koefisien Regresi  $b_2$  (Sarana prasarana) = 0,267. Nilai regresi Sarana prasarana sebesar 0,267 menunjukkan jika Sarana prasarana ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,129	12,9% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Menurut (Chin, 2021), nilai R Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat (sedang) jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67 dan lemah jika lebih dari 0,10 tetapi lebih rendah dari 0,33. Berdasarkan Tabel 7 Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,129. Berarti kinerja 12,9% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, dan sarana prasarana kelancaran tugas. Sedangkan sisanya sebesar 80,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan termasuk model dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
(X1)	0,043	< 0,05	Berpengaruh
(X2)	0,002	< 0,05	Berpengaruh

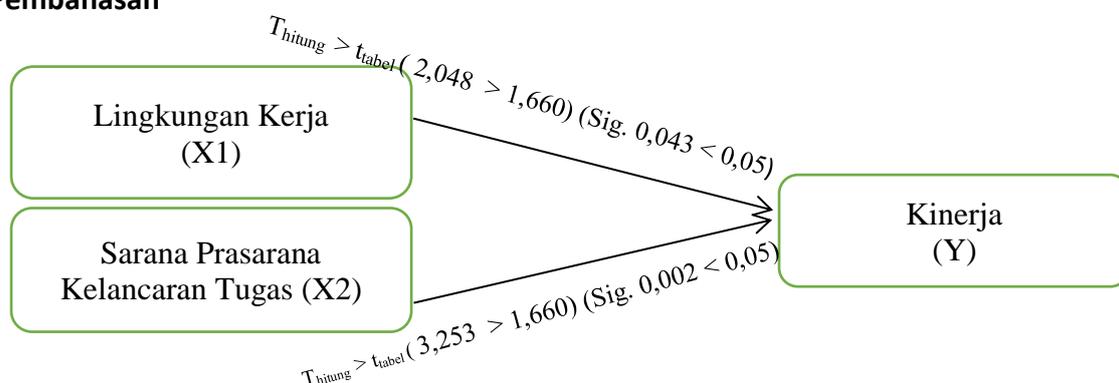
Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai variabel Lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,048 > dari  $t_{tabel}$  1,660 dengan nilai signifikasi sebesar 0,043 < 0,05. **Jadi  $H_0$  ditolak**, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Sarana prasarana diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,253 > dari  $t_{tabel}$  1,660 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. **Jadi  $H_0$  ditolak**, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

### Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktavia and Fernos, 2023), yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai  $t$  hitung pada variabel lingkungan kerja ( $H_1$ ) dinyatakan diterima. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Swasti dkk, 2022), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Hal ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja yang terjaga membuat para pegawai merasa nyaman atas pekerjaannya sehingga terbukti kinerja dari para pegawai sangat memuaskan. Lingkungan kerja merupakan salah satu peran utama yang berinteraksi dengan para pegawai kenyamanan lingkungan kerja juga perlu diprioritaskan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, penyesuaian lingkungan kerja disetiap devisi atau ruangan yang berbeda juga perlu diperhatikan.

### **Pengaruh Sarana Prasarana Kelancaran Tugas Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel sarana prasarana kelancaran tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu variabel lingkungan kerja dan sarana prasarana kelancaran tugas, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Silalahi dkk, 2022), yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maryadi 2021), yang menyatakan bahwa Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alkha et al., 2022), Dengan pernyataan bahwa variabel sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi Covid-19.

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu aset penting untuk menunjang kelancaran tugas pegawai, dimana kelancaran tugas pegawai harus diprioritaskan agar kinerja pegawai lebih optimal. Sarana prasarana pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo sudah mencapai kategori baik artinya semua tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dengan mudah terselesaikan dengan lebih optimal.

## **5. KESIMPULAN**

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, Sarana Prasarana Kelancaran Tugas berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Untuk Saran bagi peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan dengan menambah variabel lainnya dan lebih mengedepankan skripsi dari pada kepentingan lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. (Djanurkoening) Pekanbaru Riau; ZANAF PUBLISHING.
- Alkha, dkk (2022). *Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM*



- Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19. Journal of Sustainability.*
- Chin. (2021). *Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linier.* Binus
- Silalahi, dkk (2022). *Pengaruh Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. (Juremi) Jurnal Riset Ekonomi.*
- Fahmi, Irham (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi.* Cetakan Ke. (M. A. Djalil) Bandung Alfabeta.
- Maryadi, Kadek. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Disiplin, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat." Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR).*
- Oktavia, and Fernos. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Economina.*
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Sahir, Syafrida Hafni. (2021). *Metodologi Penelitian.* (T. Koryati. Yogyakarta) KBM Indonesia.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.* *Jurnal Ilmiah Socio Secretum.*
- Silaen, dkk (2021). *Kinerja Karyawan.* (A. abdullatif R.) Bandung: Widina bhakti persada bandung.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.* Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Swasti, Rosida. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya. JURKAMI 7.*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Octiviena@gmail.com. Jakarta; PT RajaGrafindo.
- Widayanto, Mutinda Teguh. (2020). *Analisis Penerapan Manajemen Strategik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Usaha.* JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan).