Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)
Vol. 1, No. 2, Agustus 2025
Page: 137-143

Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah

Anggit Eko Prasetyo[1*], Baharuddin[2], Kristian Hoegh Pride lambe[3]

[1,2,3]Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:
almeida.prasetyo.02@gmail.com[1*]
Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada 37 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, ketersediaan fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan fasilitas kerja menjadi faktor yang paling dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks geografis Papua Tengah yang penuh tantangan, ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai lebih menentukan kinerja dibandingkan faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya prioritas peningkatan fasilitas kerja, diiringi strategi penguatan motivasi dan kepuasan untuk mendukung efektivitas kinerja pegawai.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, fasilitas, kinerja pegawai, Papua Tengah

Abstract: *This study aims to analyze the influence of motivation, job satisfaction, and facility availability on employee performance at the Public Works and Housing Agency (PUPR) of Central Papua Province. A quantitative approach was employed, using a survey method with questionnaires distributed to 37 employees as respondents. Data analysis included validity and reliability testing, multiple linear regression, t-tests, and F-tests, processed with SPSS version 29. The findings reveal that, partially, motivation and job satisfaction have no significant effect on employee performance. In contrast, facility availability demonstrates a positive and significant influence on performance improvement. Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance, with facility availability emerging as the most dominant factor. These results highlight that, in the unique geographical context of Central Papua with its challenging terrain and limited accessibility, adequate work facilities are more decisive in driving performance than psychological factors such as motivation and satisfaction. The study suggests prioritizing improvements in work facilities while also implementing strategies to strengthen motivation and satisfaction as supporting elements for enhancing employee effectiveness.*

Keywords: *motivation, job satisfaction, facilities, employee performance, Central Papua*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang optimal berkontribusi langsung pada efektivitas program pembangunan dan kualitas pelayanan publik (Kumari & Afroz, 2023). Seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi, pemerintah Indonesia telah menekankan pentingnya pengelolaan kinerja berbasis hasil, sebagaimana diatur dalam PermenPANRB No. 6 Tahun 2022. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada aspek regulasi, tetapi juga pada faktor internal organisasi seperti motivasi, kepuasan kerja, dan fasilitas pendukung.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah memegang peranan penting dalam pembangunan infrastruktur dasar seperti jalan, jembatan, air bersih, dan perumahan. Namun, karakteristik geografis Papua Tengah yang menantang—aksesibilitas terbatas, kondisi alam yang berat, serta kebutuhan mobilitas tinggi—menuntut kinerja pegawai yang lebih optimal. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai cenderung fluktuatif, kepuasan kerja dipengaruhi persepsi atas distribusi tugas dan peluang karier, sementara ketersediaan fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung efektivitas kinerja (Prasetyo, 2025). Kondisi ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang menekankan bahwa keterbatasan fasilitas dapat menurunkan efisiensi dan produktivitas pegawai publik, meskipun motivasi dan kepuasan kerja berada pada tingkat yang relatif baik (Reyne-Pugh et al., 2020; Putra & Sari, 2020).

Sejumlah penelitian terkini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan keterikatan pegawai (employee engagement) dan kualitas kerja, sementara fasilitas kerja berhubungan langsung dengan produktivitas dan efektivitas organisasi (Andini et al., 2021; Kassa & Hassan, 2022). Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada organisasi swasta atau instansi di wilayah perkotaan. Penelitian kuantitatif yang menelaah pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan fasilitas terhadap kinerja ASN di daerah otonom baru (DOB), khususnya Papua Tengah, masih sangat terbatas.

Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat mengisi kesenjangan literatur terkait determinan kinerja ASN dalam konteks geografis dan organisasi yang khas di Papua Tengah. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan empiris bagi Dinas PUPR Papua Tengah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan fasilitas, penguatan motivasi, dan peningkatan kepuasan kerja. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM sektor publik, khususnya pada organisasi pemerintahan di wilayah dengan tantangan infrastruktur dan pelayanan publik yang berbeda dibandingkan wilayah lain di Indonesia.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory dan Kerangka Konseptual

Penelitian ini berlandaskan Job Demands–Resources (JD-R) Model, yang menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan (misalnya dukungan, fasilitas, kejelasan peran) meningkatkan keterikatan/afek positif dan pada akhirnya kinerja; sebaliknya tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya memadai menurunkan kesejahteraan dan performa (Lesener et al., 2019). Meta-analisis longitudinal terkini menegaskan validitas JD-R lintas konteks organisasi dan menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya kerja terkait dengan indikator kinerja melalui keterikatan/afek kerja (Lesener et al., 2019). Selain itu, hubungan sikap kerja → perilaku kerja—termasuk kepuasan dan komitmen sebagai prediktor performa—diperkuat oleh tinjauan mutakhir tentang sikap kerja dan perilaku (Harrison et al., 2024). Untuk menjelaskan peran motivasi, penelitian ini juga merujuk Expectancy Theory (Vroom) dalam formulasi kontemporer, yang menyatakan bahwa usaha—kinerja—imbalan dimediasi oleh ekspektasi, instrumentality, dan valensi; ulasan empiris terbaru menunjukkan relevansinya dalam memprediksi pencapaian dan kinerja di setting kerja/akademik (Acta Psychologica, 2024; Tang et al., 2024). Di sisi lingkungan/fasilitas fisik, bukti mutakhir menunjukkan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas, interaksi sosial, dan keluaran kinerja (Douglas et al., 2022), serta kualitas lingkungan kerja berasosiasi positif dengan kinerja tugas, baik secara langsung maupun melalui komitmen/achievement striving (Rasool et al., 2022).

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan instrumen dalam tesis:

- **Motivasi kerja (X1)**: diukur melalui indikator dorongan intrinsik/ekstrinsik terhadap tugas, orientasi tujuan, dan kemauan berusaha (skala Likert).
- **Kepuasan kerja (X2)**: evaluasi afektif-kognitif terhadap pekerjaan, mencakup kepuasan pada gaji, pengembangan, supervisi, dan rekan kerja (Likert).
- **Fasilitas kerja/Infrastruktur (X3)**: persepsi terhadap kecukupan/syarat kelayakan sarana-prasarana kerja, aksesibilitas, dan pemeliharaan fasilitas untuk menjalankan tugas (Likert).
- **Kinerja pegawai (Y)**: capaian hasil kerja (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan pelayanan) sesuai target organisasi publik.

Rumusan operasional tersebut selaras dengan praktik pengukuran kinerja sektor publik dan variabel sikap/lingkungan kerja dalam riset organisasi kontemporer (Harrison et al., 2024; Rasool et al., 2022).

Temuan Empiris Terkini dan Argumen Teoretis

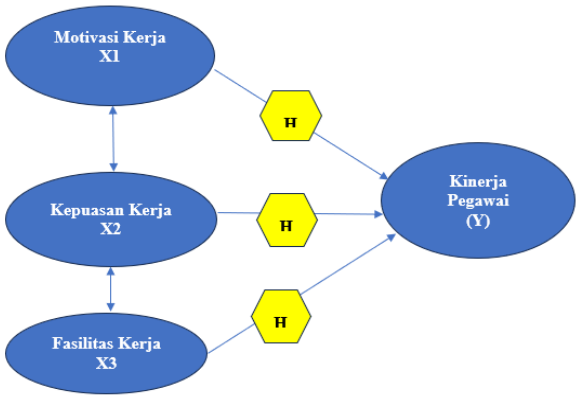
Motivasi kerja → Kinerja. Dalam kerangka Expectancy Theory, kinerja meningkat saat pegawai percaya usaha mereka akan menghasilkan performa dan imbal hasil yang bernilai. Ulasan 2024 menunjukkan konstruk ekspektasi-instrumentality-valensi tetap relevan memprediksi perilaku berprestasi (Acta Psychologica, 2024; Tang et al., 2024).

Kepuasan kerja → Kinerja. Literatur terbaru menegaskan bahwa kepuasan cenderung mendahului performa; bukti kausal tugas-level menunjukkan efek (meski kecil namun signifikan) kepuasan pada kinerja (K* studies, 2023). Tinjauan 2024 juga menempatkan sikap kerja (kepuasan, komitmen) sebagai prediktor kuat berbagai keluaran perilaku kerja (Harrison et al., 2024).

Fasilitas/lingkungan kerja → Kinerja. Bukti lintas-studi menegaskan pengaruh lingkungan fisik (pencahayaan, ventilasi, tata ruang, akses terhadap sarana) terhadap produktivitas dan outcome kinerja (Douglas et al., 2022). Pada setting layanan/akademik, lingkungan kerja yang positif meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui komitmen dan achievement striving (Rasool et al., 2022). Temuan ini konsisten dengan jalur **resources → engagement/attitudes → performance** dalam JD-R (Lesener et al., 2019).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Peneliti mencoba menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini seperti pada **Gambar 1** berikut.



Sumber: Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Ketersediaan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai. Desain eksplanatori dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis dengan data

numerik dan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018). Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang memungkinkan peneliti mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian secara terstruktur dan terukur.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah, yang berjumlah 37 orang pada saat penelitian dilakukan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik sensus atau total sampling digunakan sehingga semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini dinilai tepat untuk memperoleh gambaran menyeluruh serta mengurangi bias akibat pengambilan sampel terbatas (Sugiyono, 2019).

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah yang berpusat di Nabire. Pemilihan lokasi didasarkan pada peran strategis instansi ini dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur di daerah otonom baru dengan karakteristik geografis menantang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2025, dengan tahapan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Tahap pertama adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan keabsahan dan konsistensi butir pertanyaan kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi data dari masing-masing variabel. Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik (Hair et al., 2019). Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang valid dan reliabel untuk menjawab hipotesis serta menjelaskan fenomena kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam konteks daerah otonom baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah yang berjumlah 37 orang. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	67,6
	Perempuan	12	32,4
Usia	< 30 tahun	7	18,9
	30–39 tahun	12	32,4
	40–49 tahun	11	29,7
	≥ 50 tahun	7	18,9
Pendidikan	SMA/SMK	5	13,5
	Diploma (D3)	7	18,9
	S1	18	48,6
	S2	7	18,9
Masa Kerja	< 5 tahun	6	16,2
	5–10 tahun	14	37,8
	11–15 tahun	10	27,0
	> 15 tahun	7	18,9
Total		**37**	**100**

Sumber: Data primer diolah (2025)

Mayoritas responden adalah laki-laki (67,6%), berada pada rentang usia produktif 30–39 tahun (32,4%), berpendidikan S1 (48,6%), dan memiliki masa kerja 5–10 tahun (37,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kompetensi pendidikan memadai serta pengalaman kerja yang cukup lama untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Hasil Uji Statistik

Statistik Deskriptif

Nilai rata-rata variabel penelitian ditampilkan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja	7	20	14,43	3,678
Kepuasan Kerja	9	20	14,92	3,847
Fasilitas Kerja	8	20	15,16	3,321
Kinerja Pegawai	8	20	13,92	3,707

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki skor rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya, sementara kinerja pegawai masih berada pada rata-rata terendah.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0,179	1,933	–	0,093	0,927
Motivasi Kerja (X1)	0,097	0,148	0,096	0,656	0,517
Kepuasan Kerja (X2)	0,218	0,163	0,226	1,338	0,190
Fasilitas Kerja (X3)	0,600	0,230	0,537	2,614	0,013

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

$R^2 = 0{,}623$; $F = 18{,}192$; Sig. < 0,001

Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa hanya fasilitas kerja (X3) yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($p = 0{,}013 < 0{,}05$). Motivasi kerja ($p = 0{,}517$) dan kepuasan kerja ($p = 0{,}190$) tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa ketiga variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0{,}001$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623, artinya 62,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa **fasilitas kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai**. Hal ini sejalan dengan temuan Douglas et al. (2022) dan Rasool et al. (2022) yang menegaskan bahwa kualitas lingkungan fisik dan ketersediaan sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan, khususnya pada organisasi dengan tuntutan lapangan tinggi. Dalam konteks Papua Tengah, kondisi geografis yang sulit memperkuat relevansi fasilitas sebagai penentu kinerja.

Sebaliknya, **motivasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial**. Hal ini berbeda dengan teori motivasi (Vroom, Expectancy Theory) yang menekankan hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan. Hasil ini dapat dijelaskan melalui kemungkinan adanya faktor eksternal lain, seperti keterbatasan penghargaan karier dan beban kerja tinggi, yang melemahkan hubungan motivasi–kinerja (Tang et al., 2024). Demikian pula, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mendukung temuan Putra dan Sari (2020) bahwa kepuasan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung daripada determinan langsung terhadap kinerja.

Namun demikian, **secara simultan ketiga variabel memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan kepuasan tidak berpengaruh sendiri-sendiri, keduanya tetap penting sebagai faktor sinergis yang memperkuat pengaruh fasilitas kerja. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja pegawai di Dinas PUPR Papua Tengah sebaiknya difokuskan pada penyediaan fasilitas yang memadai, disertai pengelolaan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa model penelitian yang diajukan dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai secara substansial.

Secara parsial, fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) ditolak, sedangkan hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan fisik dan ketersediaan sarana-prasarana menjadi penentu utama produktivitas pegawai dalam konteks geografis

Papua Tengah yang menuntut kesiapan fasilitas kerja yang memadai.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai perlu difokuskan pada penyediaan fasilitas yang lengkap, layak, dan sesuai kebutuhan kerja lapangan. Namun demikian, motivasi dan kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai faktor pendukung yang dapat memperkuat efek fasilitas terhadap kinerja dalam jangka panjang.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menegaskan pentingnya fasilitas kerja sebagai variabel dominan dalam memengaruhi kinerja, khususnya di daerah otonom baru dengan tantangan geografis seperti Papua Tengah. Hal ini sejalan dengan kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menekankan peran sumber daya kerja dalam mendukung keterikatan dan performa pegawai.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil karena menggunakan seluruh populasi pegawai di satu instansi (37 responden), sehingga generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas masih terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga tidak menggali aspek kualitatif terkait dinamika motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel pada instansi pemerintah lain, menambahkan pendekatan *mixed methods*, serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau keterikatan pegawai agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN dapat lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, R., Rahardjo, M., & Yuniarsih, T. (2021). The effect of motivation and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 5*(2), 123–132. https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i2.2431

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Douglas, O., Cheung, F., & Elliott, R. (2022). Physical workplaces and human well-being: A mixed-methods study. *Stanford SPARQ*. https://sparq.stanford.edu/workplace-study

Gusran, G., Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(1), 128–135. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/886/736

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, *10*(2). https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2024). The role of attitudes in work behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*(1), 85–110. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012024-120604

Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT . Vale Indonesia Tbk. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(2), 248–260. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1031

Kassa, B. A., & Hassan, A. Y. (2022). Workplace facilities and employee performance: Evidence from public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory, 32*(4), 654–670. https://doi.org/10.1093/jopart/muac012

Kumari, P., & Afroz, N. (2023). Impact of human resource practices on public sector performance: A review. *International Journal of Public Sector Management, 36*(2), 245–261. https://doi.org/10.1108/IJPSM-08-2022-0205

Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, *20*(1), 138–147. https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711

Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The Job Demands–Resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress, 33*(1), 76–103. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065

Putra, I. K. A., & Sari, N. M. (2020). Job satisfaction and employee performance in the public sector: An empirical study. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22*(1), 45–56. https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.45-56

Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(1), 3100–3108. https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435

Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Psychology, 13*, 915595. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.915595

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction : The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 1304–1315. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, *2*(2), 47–55. https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301

Tang, Z., Chen, Y., & Zhen, L. (2024). Assessing the predictive validity of expectancy theory for academic achievement. *PLOS ONE, 19*(2), e0298765. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298765

Undang-Undang Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Prasetyo, A. E. (2025). *Analisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah* [Tesis, Universitas Kristen Indonesia Paulus].

Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, *10*(2), 199–218. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96