

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PELAWAD KABUPATEN SERANG

Linda Dwi Astuti¹, Lismiatun²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ lindadwi500@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01460@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of office facilities partially on employee performance at the Pelawad Village Office, Serang Regency, to analyze the influence of work discipline partially on employee performance at the Pelawad Village Office, Serang Regency, to analyze the influence of office facilities and work discipline simultaneously on employee performance at the Pelawad Village Office, Serang Regency. The methodology used is quantitative descriptive using multiple linear regression. The results of the study showed 1) the results of the t-test showed a sig value for the influence of office facilities (X1) on employee performance (Y) was $0.041 < 0.05$, and the t-count value $> t$ -table, which was $2.095 > 2.007$. So the office facilities variable (X1) has a significant effect on employee performance, 2) the results of the t-test showed a sig value for the influence of work discipline (X3) on employee performance (Y) was $0.013 < 0.05$, and the t-count value $> t$ -table, which was $2.570 > 2.007$. So the work discipline variable (X3) has a significant effect on employee performance, 3) The results of the F test show a calculated F value of $13.708 > 3.18$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that this hypothesis (Ha) is accepted. Simultaneously, the independent variables of this study, namely office facilities and work discipline, have a significant effect on the dependent variable of employee performance

Keywords: office facilities, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang, uUntuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang. Metodologi yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan *regresi linier berganda*. Hasil penelitian menunjukkan 1) hasil uji t menunjukkan nilai sig untuk pengaruh fasilitas kantor (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,041 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.095 > 2.007$. Jadi variabel fasilitas kantor (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) hasil uji t menunjukkan nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,013 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.570 > 2.007$. Jadi variabel disiplin kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $13.708 > 3.18$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini (Ha) diterima. Secara simultan variabel independen dari penelitian ini yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai

Kata Kunci: fasilitas kantor, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis, terutama dalam hal peningkatan kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dan operasi organisasi dapat berjalan lebih lancar dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karena sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, mereka harus memberikan yang terbaik bagi tenaga kerja.

Instansi pemerintah juga harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia dan mengelolanya secara efektif, hal ini merupakan tugas manajemen atau pimpinan organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus merencanakan secara matang, misalnya dengan menyusun strategi yang tepat dan mengoordinasikan seluruh elemen organisasi. Efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan akan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dan organisasi saling bergantung dalam pelaksanaannya; pertama, jika karyawan berhasil mencapai tujuannya, mereka dapat memajukan organisasi; dan kedua, bagi karyawan, kesuksesan adalah terwujudnya potensi diri mereka sendiri dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan masa depan organisasi. Ketika pekerja mampu melayani masyarakat dengan baik, itu adalah salah satu hasil kinerja yang sangat baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap mematuhi hukum dan standar moral dan etika. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi bisnis atau organisasi dan personelnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk pemerintahan yang harus segera diketahui penyebabnya.

Perusahaan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak individu yang berkinerja tinggi, semakin produktif bisnis secara keseluruhan, yang akan membantunya

berkembang dalam menghadapi persaingan global. Namun, ada kalanya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menurun dan ada kalanya meningkat. Apabila perusahaan dapat menciptakan kondisi yang tepat bagi para pekerja untuk tumbuh dan meningkatkan keterampilan serta bakat mereka dengan cara sebaik mungkin sehingga mereka dapat memberikan kontribusi positif, maka kinerja karyawan dapat tercipta.

Disisi lain, kinerja pegawai mengalami penurunan dapat menjadi masalah di suatu Instansi yang mengakibatkan akan terhambatnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan promosi jabatan, melakukan komunikasi yang baik antar pegawai dan memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya.

Ruang kantor merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kinerja pekerja. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, fasilitas kantor merupakan salah satu bentuk layanan yang mendukung kinerja karyawan dalam memenuhi tuntutan masyarakat. Namun, ruang kantor masih sering kali diabaikan. Misalnya, printer yang tidak berfungsi dengan baik atau tidak tersedianya meja tamu merupakan contoh bagaimana perlengkapan kantor yang tidak memadai dapat mengganggu produktivitas pekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Obyek penelitian ini yaitu Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang. Pelawad adalah sebuah desa di Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang. Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang sangat paham betul akan pentingnya fasilitas kantor

dan disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh pegawai yang ada disetiap bagian.

Peneliti melakukan observasi terhadap fasilitas kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang Tahun 2021-2023 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Fasilitas Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang

No	Jenis Fasilitas Kantor	2021		2022		2023	
		Ada	Tidak (Rusak)	Ada	Tidak (Rusak)	Ada	Tidak (Rusak)
1	AC	3	1	4	2	4	2
2	Komputer	2	0	3	0	5	2
3	Printer	1	0	1	0	2	0
4	Scanner	1	0	1	0	2	1
5	Lampu Penerangan	15	2	15	3	17	4
6	Mushola	1	0	1	0	1	0
7	Pantry	2	0	2	0	2	0
8	Kamar mandi	1	0	1	0	1	0
9	Ruang rapat	2	0	2	0	2	0
10	Proyektor	1	0	1	0	1	0
11	Kursi Tamu	7	3	10	2	15	5
12	Rak penyimpanan berkas	10	3	10	5	10	4
13	Tinta Printer	4	0	4	0	4	0
14	Lemari arsip	2	0	2	0	2	0
15	Mesin absensi sidik jari	1	0	1	0	1	0

Sumber: Hasil Kuesioner Pm Survey, diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 masih terdapat permasalahan mengenai fasilitas kantor, permasalahan tampak pada ketidakiengkapan fasilitas atau dalam kondisi rusak. Dalam setiap fasilitas kantor yang dimiliki masih terdapat fasilitas yang masih rusak dan tidak ada upaya perbaikan sehingga menghambat proses kerja pegawai seperti printer yang sering rusak pada saat digunakan, kursi tamu yang terbatas sehingga pada saat kondisi tertentu, mengakibatkan tamu tidak terlayani dengan baik.

Begitu pula halnya dengan Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang yang fasilitas kerja yang di dapat para pegawainya belum memadai seperti komputer, print, lemari dokumen untuk pegawai yang bagian pelayanan, terkadang juga jaringan wifi yang tidak stabil membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terhambat. Hal ini yang membuat disiplin pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaannya dikarenakan dari fasilitas yang kurang memadai yang mereka terima untuk menyelesaikan pekerjaannya kurang mendukung.

Fasilitas kantor diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Fasilitas kantor ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja

yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Salah satu dari sekian banyak unsur yang memengaruhi efektivitas karyawan adalah kedisiplinan. Sebab tanpa adanya kedisiplinan, semua tindakan yang dilakukan tidak akan memenuhi harapan dan akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan. Hal ini berujung pada ketidakmampuan untuk memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi dan juga dapat mempersulit pelaksanaan kegiatan yang direncanakan. Landasan bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah kedisiplinan. Tujuan organisasi dalam menegakkan disiplin adalah memastikan bahwa setiap karyawan bersedia untuk mematuhi dan menghormati semua peraturan yang relevan tanpa dipaksa untuk melakukannya. Fungsi operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin karena disiplin karyawan yang lebih kuat akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih tinggi. Sulit bagi bisnis untuk mencapai hasil terbaik tanpa disiplin yang efektif.

Hasil observasi dan melihat langsung keadaan Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang pada tanggal 07 Mei sampai dengan 08 Mei 2024, adanya pegawai yang datang terlambat. Jam kerja dimulai 07.30 WIB sampai dengan 15.45 WIB, ternyata pada pukul 7.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan pada pukul 13.30 seharusnya pegawai sudah selesai menggunakan jam istirahat masih ada pegawai yang datang pada pukul 14.00 bahkan ada pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Sebelum jam kerja berakhir sudah ada pegawai yang meninggalkan kantor.

Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang ini maka dilakukan observasi di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Disiplin Pegawai

No	Pernyataan	2021		2022		2023	
		Jumlah Pegawai	Ket	Jumlah Pegawai	Ket	Jumlah Pegawai	Ket
1	Tingkat Kehadiran	53	70%	53	60%	53	50%
2	Ijin Sakit	53	20%	53	35%	53	40%
3	Ijin tanpa keterangan	53	25%	53	30%	53	42%
4	SP untuk Non PNS	53	3%	53	5%	53	7%

Sumber: Staff kelurahan, diolah peneliti, 2024
 Ket: Tingkat Kehadiran= Total Pegawai

Berdasarkan tabel 1.2 masih terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai, permasalahan tampak tingkat kehadiran yang mengalami penurunan setiap tahun. Permasalahan selanjutnya tampak aspek ijin sakit, jin tanpa keterangan serta Surat Peringatan (SP) untuk pegawai juga mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan karyawan, yang memerlukan pertimbangan yang cermat. Karyawan yang kurang disiplin akan berkinerja kurang optimal dan gagal memenuhi target kinerja, yang akan berdampak pada pekerjaan yang harus mereka lakukan saat ini.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari masalah yang timbul dalam suatu kantor yaitu banyaknya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantar anak sekolah, ke pasar dan lain sebagainya. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan.

Dalam pencapaian tujuan instansi maka diharapkan kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang mengalami pasang surut.

Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang ini maka dilakukan observasi di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang dan hasilnya dapat dilihat pada

tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Kinerja Pegawai

No	Keterangan	2021		2022		2023	
		Target Kerja	Tercapai	Target Kerja	Tercapai	Target Kerja	Tercapai
1	Jumlah kegiatan masyarakat (Musrenbang)	4	2	6	2	8	4
2	Keaktifan, kegiatan kerja bakti warga	10	8	10	7	10	6
3	Pelatihan pegawai dan masyarakat	20	12	20	8	20	9
4	Perpanjangan kontrak kerja untuk Non PNS	10	7	15	9	15	10

Sumber: Hasil observasi, diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang disajikan, jumlah kegiatan masyarakat, khususnya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), mengalami peningkatan target setiap tahunnya, dari 4 kegiatan pada tahun 2021 menjadi 8 kegiatan pada tahun 2023. Namun, pencapaian yang diraih masih di bawah target, dengan hanya 2 kegiatan tercapai pada 2021 dan 2022, serta meningkat menjadi 4 kegiatan pada 2023. Contoh kegiatan Musrenbang yang dilakukan mencakup perencanaan pembangunan infrastruktur desa, pengembangan ekonomi masyarakat, serta penyusunan program sosial dan kesehatan.

Keaktifan warga dalam kegiatan kerja bakti juga menunjukkan tren yang menurun dalam pencapaiannya. Meskipun target tetap dipertahankan di angka 10 kegiatan setiap tahunnya, realisasi kerja bakti menurun dari 8 kegiatan pada 2021 menjadi hanya 6 kegiatan pada 2023. Contoh kegiatan kerja bakti yang biasa dilakukan di desa meliputi pembersihan lingkungan, perbaikan jalan desa, serta pembangunan fasilitas umum seperti balai warga dan tempat ibadah.

Sementara itu, pelatihan bagi pegawai dan masyarakat juga mengalami penurunan dalam pencapaian. Meskipun target tetap di angka 20 pelatihan per tahun, jumlah pelatihan yang berhasil dilaksanakan hanya 12 di tahun 2021, turun menjadi 8 di tahun 2022, dan sedikit meningkat menjadi 9 di tahun 2023. Contoh pelatihan yang diberikan antara lain pelatihan keterampilan usaha bagi masyarakat, peningkatan kapasitas pegawai desa, serta pelatihan pertanian dan teknologi tepat guna.

Adapun perpanjangan kontrak kerja bagi pegawai Non-PNS menunjukkan tren positif. Target perpanjangan kontrak meningkat dari 10

orang pada 2021 menjadi 15 orang pada 2022 dan 2023. Realisasi perpanjangan kontrak juga mengalami peningkatan, dari 7 orang pada 2021 menjadi 10 orang pada 2023. Contoh pegawai Non-PNS yang mendapatkan perpanjangan kontrak antara lain tenaga administrasi desa, petugas kebersihan, dan tenaga pendukung di sektor kesehatan dan pendidikan. Hal ini menunjukkan masih ada permasalahan pada kinerja pegawai Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang.

Selain menyebarkan kuesioner, penulis juga melakukan wawancara dan observasi pada tanggal 7 Mei 2024 ke beberapa pegawai dan mendapatkan pernyataan bahwa para pegawai dalam mengerjakan pekerjaan terkadang kurang teliti dikarenakan tugas yang begitu padat menjadikan kualitas kinerja menurun.

Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Salah satu faktornya adalah fasilitas kantor. Dalam setiap organisasi pemerintahan, selain kertas alat tulis untuk melaksanakan kegiatan operasional dan masih diperlukan bermacam-macam fasilitas kerja lainnya seperti telepon, meja, kursi, komputer, printer dan lain-lain. Penggunaan fasilitas kerja merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam kegiatan normal organisasi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. (Moenir, 2020:77-78) menyatakan bahwa "fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu".

"Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. "Fasilitas yang diberikan

perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok" (Hatta, 2020:134).

"Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya" (Hamdani, 2020:34).

(Alma, 2019:89) "fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi".

Menurut (Sedarmayanti, 2020:132) "fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut (Sedarmayanti, 2020:138) "disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan etika, norma, dan kaidah yang berlaku".

Menurut (Hasibuan, 2020:62) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturanyang sudah ditetapkan".

Menurut (Sinambela, 2019:46) "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Sastrohadwiryono, 2021:132).

Menurut (Sutrisno, 2019:33) menegaskan bahwa “disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”

Menurut (Mangkunegara, 2019:122), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Edison, 2019:47), “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat (*profit oriented*) dan (*non profit oriented*) yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut (Fahmi, 2019:84) “kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh pegawai di suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

(Simamora, 2019:92) “kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi”.

Sedangkan menurut (Gibson, 2018:112), “*Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan keefektifan kinerja lainnya”

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

(Sugiyono, 2020:74) “uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.” Uji validitas digunakan pada instrumen variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja. Uji validitas dapat dilihat dari nilai r hitung

pada data yang telah diolah dengan SPSS, dimana nilai r hitung harus lebih besar dari r tabel. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%, artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2020:98). Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach’s Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach’s alpha (α) diatas 0,6 (Sugiyono, 2020:75).

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi. Jadi uji normalitas bukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Ghozali, 2018:112).

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu (Ghozali, 2018:112)

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2020:41) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

c. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan keduanya dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan antara dua variabel yang dimaksud adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat. Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya linear positif atau linear negatif (Sugiyono, 2020:72).

d. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

e. Uji Hepotesis

Hipotesis merupakan solusi sementara dari suatu masalah. Kegiatan penelitian direncanakan untuk memverifikasi atau menguji hipotesis dan untuk mencari tahu solusi permasalahan atau mencari tahu jawaban dari suatu pertanyaan (Sugiyono, 2020:82). Hipotesis memberikan solusi dari masalah yang harus diverifikasi secara empiris atau bukti nyata berdasarkan data lapangan. Hipotesis dimaksudkan untuk dilakukan pengujian dengan fakta

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor (X₁)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,586	0,361	Ditung > tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,525	0,361	Ditung > tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,521	0,361	Ditung > tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,702	0,361	Ditung > tabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,621	0,361	Ditung > tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,729	0,361	Ditung > tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,443	0,361	Ditung > tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,554	0,361	Ditung > tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,567	0,361	Ditung > tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,635	0,361	Ditung > tabel	Valid
11	Pernyataan 11	0,622	0,361	Ditung > tabel	Valid
12	Pernyataan 12	0,490	0,361	Ditung > tabel	Valid
13	Pernyataan 13	0,546	0,361	Ditung > tabel	Valid
14	Pernyataan 14	0,605	0,361	Ditung > tabel	Valid
15	Pernyataan 15	0,518	0,361	Ditung > tabel	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n=30$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$. Nilai r_{tabel} dari 28 adalah sebesar 0.361. berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 15 pernyataan dapat dinyatakan semua butir pernyataan valid

Berdasarkan tabel berikut, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 30$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$. Nilai r_{tabel} dari 28 adalah sebesar 0.361. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 19 pernyataan dan terdapat 4 pernyataan tidak valid yaitu nomor 4, 13,14, dan 15 sehingga keempat pernyataan tersebut dibuang atau tidak digunakan lagi

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,516	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pernyataan 2	0,550	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pernyataan 3	0,463	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pernyataan 4	0,315	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
5	Pernyataan 5	0,548	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pernyataan 6	0,648	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pernyataan 7	0,451	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pernyataan 8	0,623	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pernyataan 9	0,524	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pernyataan 10	0,633	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	Pernyataan 11	0,623	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	Pernyataan 12	0,557	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
13	Pernyataan 13	0,252	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
14	Pernyataan 14	0,305	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
15	Pernyataan 15	0,130	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
16	Pernyataan 16	0,484	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
17	Pernyataan 17	0,539	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
18	Pernyataan 18	0,612	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
19	Pernyataan 19	0,449	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2024

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,496	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pernyataan 2	0,562	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pernyataan 3	0,626	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pernyataan 4	0,522	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pernyataan 5	0,706	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pernyataan 6	0,490	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pernyataan 7	0,467	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pernyataan 8	0,456	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pernyataan 9	0,692	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pernyataan 10	0,693	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	Pernyataan 11	0,685	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	Pernyataan 12	0,396	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
13	Pernyataan 13	0,612	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
14	Pernyataan 14	0,450	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
15	Pernyataan 15	0,563	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 30$,

maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$. Nilai r_{tabel} dari 28 adalah sebesar 0,361. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 15 pernyataan dapat dinyatakan semua butir pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha (α)	r _{tabel}	Keterangan
Fasilitas kantor (X ₁)	0,857	0,361	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,843	0,361	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,853	0,361	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X₁) memiliki nilai $r_{ca} (0,857) \geq 0,361 (r_{tabel})$, variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai $r_{ca} (0,843) \geq 0,361 (r_{tabel})$, dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $r_{ca} (0,753) \geq 0,361 (r_{tabel})$, maka semua item pernyataan variabel fasilitas kantor (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35012609
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,040
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikan untuk data fasilitas kantor (X₁), disiplin kerja (X₂), sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dimana data memiliki asymp. Sign. (2-tailed) yaitu 0,067 lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05) maka nilai residual dari nilai uji tersebut telah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,872	8,206			4,974	,000		
Fasilitas Kantor	,250	,119	,298	2,095	,041	,838	1,569	
Disiplin Kerja	,260	,181	,366	2,570	,013	,838	1,569	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Pada tabel 4.13 terlihat nilai *tolerance* untuk tiap variabel, variabel fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,638 dengan nilai VIF 1,569. Variabel disiplin kerja nilai *tolerance* sebesar 0,638 dengan nilai VIF 1,569. Pedoman terhadap uji multikolinieritas nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka terlihat bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini. Dengan demikian model analisis tidak terjadi gangguan autokorelasi atau dapat dinyatakan bahwa di dalam model regresi ini tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu

3) Uji Autokorelasi

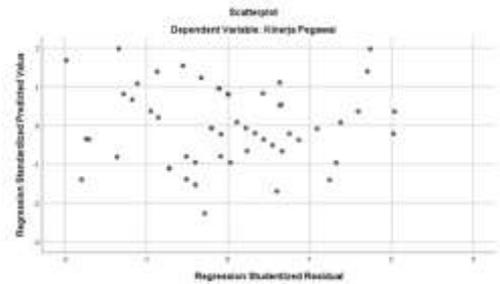
Tabel 4.14. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,595 ^a	,354	,328	2,39667	2,360	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 (Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji autokorelasi tersebut, diketahui nilai DW 2.360, selanjutnya nilai ini dibandingkan nilai tabel signifikansi 5%. Jumlah sampel $N=53$ dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$), maka diperoleh nilai du 1.6359. Nilai DW (2.360) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.6359 dan nilai DW kurang dari ($4-1.6359=2.364$) sehingga hasil uji autokorelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami masalah autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan SPSS

Gambar 4.1
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan tidak terjadi pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, dll. Sesuai dengan pedoman uji heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan grafik plot diatas yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga penelitian ini layak dilakukan pengujian lebih lanjut

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	30,872	8,206			4,974	,000
Fasilitas Kantor	,250	,119	,298	2,095	,041	
Disiplin Kerja	,260	,181	,366	2,570	,013	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan SPSS

Nilai 0.250 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kantor, jadi $X_1 = 0.250$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari fasilitas kantor maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.250 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin baik fasilitas kantor maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Nilai 0.260 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja, jadi $X_2 = 0.260$ yang artinya setiap peningkatan atau keterjangkauan 1 (satu) satuan dari disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.176 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin tinggi disiplin kerja seorang

pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai konstanta (a) adalah 30,872 artinya jika variabel fasilitas kantor, dan disiplin kerja nilainya 0 maka keputusan pembelian nilainya positif, yaitu 30,872

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.328	2,39667
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh koefisien korelasinya adalah sebesar 0,595 dan sesuai ketentuan antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan kuat (0,400 – 0,599) antara variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

Langkah-langkah dalam melakukan uji koefisien korelasi *product moment* dengan menggunakan software SPSS tersebut sama seperti uji regresi linier berganda dengan melihat hasil hasil regresi linier berganda pada tabel *Model Summary* kolom R.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.328	2,39667
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan SPSS 26

Persentase pengaruh variabel promosi dan harga secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.328 atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 33%, sedangkan sisanya

sebesar 67% (100%-33%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

Langkah-langkah dalam melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS tersebut sama seperti uji regresi linier berganda maka cukup memperhatikan hasil yang terdapat pada tabel *Model Summary* pada kolom *R Square*

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	30,872	6,204		4,974	,000
Fasilitas Kantor	,250	,118	,208	2,105	,041
Disiplin Kerja	,260	,101	,268	2,570	,013

Sumber: Pengolahan SPSS 26

Hasil uji t menunjukkan nilai sig untuk pengaruh fasilitas kantor (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,041 < 0,05, dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu sebesar 2.095 > 2.007. Jadi variabel fasilitas kantor (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,013 < 0,05, dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu sebesar 2.570 > 2.007. Jadi variabel disiplin kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.19 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,478	2	78,739	13,708	,000 ^b
	Residual	287,201	50	5,744		
	Total	444,679	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor
 Sumber: Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan pengujian pengaruh variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji F maka didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 13.708 > 3.18 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini (H_a) diterima. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen dari penelitian ini yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Desa Pelawad Pelawad Kabupaten Serang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai **Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang** maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh fasilitas kantor (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang.
- Hasil uji t menunjukkan nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang.
- Hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pelawad Kabupaten Serang

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alma. (2019). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Bangun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indek Kelompok Gramedia.
- Edison. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2018). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*. Erlangga.
- Hamdani, L. dan. (2020). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Hartatik. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hatta, M. dan. (2020). *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan*. Visimedia.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Moenir. (2020). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Mondy. (2019). *Human Resource Management*. Erlangga.
- Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. ANDI (Anggota IKAPI).
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. SMMAS.
- Sofyan. (2019). *Akuntansi Keperilakuan*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tjiptono. (2018). *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Andi Offset.
- Adji, W. Z., & Apriliani Ridwan, W. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.56689/ekbis.v10i1.542>
- Alam, I. K., & Sarpan. (2024). Pengaruh

- Fasilitas Kantor , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 119–129. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i1>
- [34] Ervil, A., Khotimah, R., Budiningrum, E. W., Manajemen, A., & Yogyakarta, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta. *Jmmu*, 1(1), 42–50.
- [35] Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- [36] Hamid, I., DM, R., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas P2K1 Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 4(2), 291–303. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4030>
- [37] Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- [38] Lismiatiun. (2024). *The Influence of Training and Career Development on Employee Performance at PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Bogasari Division*. 7(April), 331–342.
- [39] Nurwana. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Wajoriaja Kecamatan Tanasitolo. *Journal of Economic*, 3(1), 76–90.
- [40] Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- [41] Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari, & Lina Saptaria. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 282–303. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.755>
- [42] Winardi, S. P., & Wijayanti, R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1230–1236. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.958>