

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN TEGAL ALUR

Nurhayati Sianipar¹, Niken Herawati S.E., M.M², Susanti S.Pd., M.M³

¹² Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

³ Jl. Kamal Raya No.18, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat
nurhayatisianipar86@gmail.com¹

Abstract

Tegal Alur Village is one of the government agencies that plays an important role in providing public services to the community. The purpose of this study was to determine the effect of office facilities and work discipline on employee performance at the Tegal Alur Village Office. This study uses a quantitative statistical method with data collection techniques through observation, questionnaires, interviews, and documentation studies. The population and sample used in this study amounted to 30 respondents, taken using the saturated sampling method where all members of the population were sampled. The data analysis method used in this study is the multiple linear regression analysis method and data quality test, classical assumption test, hypothesis test including t-test, F-test and coefficient of determination test using SPSS version 30 as a tool. The results of the study indicate that office facilities have a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and office facilities and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. these results indicate that there is a strong correlation between the variables of office facilities and work discipline on employee performance. In conclusion, the better the condition of office facilities and the higher the work discipline applied by employees, the better the employee performance will be.

Keywords: *Office Facilities, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak

Desa Tegal Alur merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam menyediakan layanan publik kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tegal Alur. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden, diambil menggunakan metode sampling jenuh di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel.

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda dan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis termasuk uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 30 sebagai alatnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan fasilitas kantor serta disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, semakin baik kondisi fasilitas kantor dan semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula karya wan dan karyawan.

Kata Kunci: *Sarana Kantor, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Keberhasilan sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah akan memengaruhi kemampuannya untuk berkembang dan meningkatkan pelayanan publik. instansi menginginkan pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Dalam Kantor Kelurahan Tegal Alur fasilitas kantor sudah cukup baik, namun masih terdapat berbagai permasalahan seperti fasilitas kantor yang kurang memadai, sehingga berdampak negatif terhadap pelayanan administrasi kepada masyarakat. seperti komputer yang sering mengalami gangguan, ruang kerja yang kurang nyaman, dan peralatan pendukung yang kurang optimal. Berdasarkan observasi awal, dari 21 unit komputer yang tersedia, 4 diantaranya dalam kondisi rusak dan tidak dapat digunakan secara optimal. Menurut Ahmadi dalam (Yandi et al., 2023) "Kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dapat menurunkan kualitas layanan dan kinerja yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki fasilitas lengkap dan terawat".

Selain itu, terdapat juga keluhan dari beberapa pegawai mengenai printer yang sering macet dan persediaan tinta yang terbatas, yang seringkali menunda proses pencetakan dokumen penting seperti surat keterangan ahli waris atau dokumen pengantar lainnya. Lebih lanjut, di ruang pelayanan, salah satu isu utama yang dikeluhkan oleh karyawan adalah kondisi AC yang tidak berfungsi. Berdasarkan observasi awal, dari 16 unit AC yang tersedia, 3 diantaranya dalam kondisi rusak dan tidak dapat digunakan secara optimal. Menurut Ovidiu dalam (Herman Jelatu & Jewaru, 2024) "Dengan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai karyawan akan lebih aktif dan produktif serta mampu berkinerja dengan baik".

Lingkungan kerja yang sempit, panas, dan kurangnya sirkulasi udara, yang tentunya berdampak pada kenyamanan dan konsentrasi pegawai saat berhadapan dengan masyarakat dalam jumlah yang banyak. masalah ini perlu ditangani agar pelayanan dapat berjalan lebih efisien dan efektif. Kondisi ini akan menyebabkan proses pelayanan administrasi kepada masyarakat menjadi terhambat dan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Fasilitas kantor memegang peranan yang sangat penting bagi para pegawai karena dapat mendukung kelancaran proses kerja. Menurut (Maulidiah et al., 2023) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam upaya memberikan kualitas pelayanan yang optimal”.

Menurut Bary dalam (Asnawi, 2019) “Fasilitas kerja merupakan alat yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali”.

Menurut Rifai dalam (Nurwana et al., 2024) menyatakan bahwa “Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan”.

Dengan fasilitas kantor yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa terkendala oleh kurangnya sumber daya, yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena merasa dihargai dan didukung oleh organisasi.

Faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Tegal Alur adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang mampu dan mau menaati semua peraturan organisasi yang berlaku. Menurut Sinambela dalam (Safitri et al., 2021) “Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sadar dan konsisten serta bersedia menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut Wirawan dalam (Gaol et al., 2020) “Disiplin mencerminkan suatu sikap budaya organisasi lainnya. dan perilaku yang menaati peraturan organisasi, tata tertib kerja, kode etik, dan norma”.

Menurut (Samosir, 2023) “Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai/karyawan yang mampu mentaati dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya”. Berdasarkan observasi Penulis dalam kurun waktu 3 bulan (Januari - Maret) 2025 dapat dilihat dari tabel absen berikut.

Tabel.1 Data Absensi Pegawai di Kantor Kelurahan Tegal Alur.

Bulan / 2025	Total Pegawai (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Tidak Hadir (Orang)	Terlambat (Orang)
Januari	30	19	0	5
Februari	30	20	3	8
Maret	30	19	1	10

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Data absensi diatas menunjukkan tingkat absensi tiap bulan yang perlu perhatian. pada bulan februari 3 orang tidak hadir, maret 1 orang. Selain itu, terdapat peningkatan keterlambatan, dari 5 orang di bulan Januari menjadi 8 orang di Februari, dan meningkat lagi menjadi 10 orang di bulan Maret. ini menunjukkan bahwa ada masalah disiplin yang memerlukan perhatian dari manajemen karena hasil disiplin dapat berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya didasarkan pada ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketekunan dalam melaksanakan tugas, dan sikap positif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut (Nasir, 2024) “Disiplin kerja adalah fondasi yang dibutuhkan untuk mencapai produktivitas dan efektivitas organisasi”.

Dengan kebiasaan kerja yang baik, pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, termasuk pegawai di Kantor Kelurahan Tegal Alur yang berperan penting dalam pelayanan administrasi di tingkat kelurahan.

“Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seorang karyawan, yaitu perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan” Dessler dalam (Duka et al., 2023). Menurut Prawirosentono dalam (Wahyudi et al., 2022) “Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang ditetapkan, dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar hukum dan menegakkan prinsip moral dan etika”.

Menurut Ramanda dan Muchtar dalam (Astuti, 2022) “Kinerja adalah hasil atau pencapaian dalam uya atau program yang telah direncanakan sebelumnya untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan”.

Menurut Moeheriono dalam (Zairil et al., 2024) “Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategisnya”.

Menurut (Sakasih & Gracia, 2024) “Kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil yang dicapai melalui pekerjaan, tetapi juga tindakan individu yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil tersebut”. Peningkatan kinerja pegawai akan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan.

Beberapa penelitian terdahulu sudah meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai (Safitri et al., 2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. fasilitas Kantor terhadap efektivitas kerja pegawai (Ilihelu & Tutupoho, 2024) Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, (Molly et al., 2025) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja,

Penelitian tentang kinerja sudah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Akan tetapi, masih terbatas penelitian yang meneliti tentang kinerja di Kantor Kelurahan Tegal Alur dengan menggunakan model penelitian yang diusulkan pada penelitian ini. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tegal Alur.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan statistik kuantitatif dengan prosedur pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2023) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”. Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan *Google Form* untuk mengirimkan kuesioner kepada responden

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2023) “Wawancara merupakan pertemuan antar dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Wawancara terstruktur dan tidak terstruktur adalah dua bentuk wawancara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti menggunakan wawancara terstruktur sebagai

metode pengumpulan data awal. Dokumen berfungsi sebagai catatan tertulis yang memuat pertanyaan yang dibuat oleh individu atau organisasi untuk keperluan pengujian sumber data, bukti, dan informasi berharga yang mungkin sulit ditemukan, sehingga memberikan peluang untuk memperdalam pemahaman tentang subjek yang sedang diselidiki. Menurut (Darmawan et al., 2021) “Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen, baik dokumen tertulis dan elektronik”.

Populasi dan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel yang relatif kecil. Menurut (Sugiyono, 2023) “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, hipotesis, asumsi klasik, uji t, uji f, serta koefisien determinasi parsial dan simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

Total responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Berdasarkan jenis kelamin ,responden pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah 21 (70%). Dilihat dari usia, responden pada penelitian ini didominasi oleh responden usia 40-49 dan diatas 50 tahun yang sama- sama memiliki 9 responden (30%). Dan dilihat dari Lama Bekerja didominasi oleh 5-10 Tahun dengan jumlah 17 (56, 67%). Selanjutnya berdasarkan domisili sebagian besar responden berdomisili di Jakarta berjumlah 29 (96,67%).

Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui seberapa baik kuesioner mengukur gagasan yang hendak diukur, digunakan uji validitas. Menurut Ghozali dalam (Pagaya & Taroreh, 2023) menangkap data yang hendak diukur”. “Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaannya secara akurat Kriteria berikut diterapkan untuk menilai validitas data yang diteliti: Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid; Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor (X_1)

Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,565	0,361	<i>Valid</i>
2	0,569	0,361	<i>Valid</i>
3	0,460	0,361	<i>Valid</i>
4	0,571	0,361	<i>Valid</i>
5	0,528	0,361	<i>Valid</i>
6	0,646	0,361	<i>Valid</i>

7	0,590	0,361	<i>Valid</i>
8	0,528	0,361	<i>Valid</i>
9	0,646	0,361	<i>Valid</i>
10	0,450	0,361	<i>Valid</i>
11	0,660	0,361	<i>Valid</i>
12	0,590	0,361	<i>Valid</i>
13	0,418	0,361	<i>Valid</i>
14	0,418	0,361	<i>Valid</i>
15	0,377	0,361	<i>Valid</i>
16	0,450	0,361	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel fasilitas kantor (X_1), Uji yang dilakukan penulis menghasilkan 16 pernyataan, yang semuanya dianggap *valid* karena nilai R hitung $\geq$ dari R tabel. Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan penulis merupakan temuan tanggapan responden mengenai variabel fasilitas kantor (X_1),

yang dari 16 pernyataan, dapat dianggap *valid* dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,667	0,361	<i>Valid</i>
2	0,595	0,361	<i>Valid</i>
3	0,684	0,361	<i>Valid</i>
4	0,463	0,361	<i>Valid</i>
5	0,595	0,361	<i>Valid</i>
6	0,471	0,361	<i>Valid</i>
7	0,574	0,361	<i>Valid</i>
8	0,699	0,361	<i>Valid</i>
9	0,391	0,361	<i>Valid</i>
10	0,391	0,361	<i>Valid</i>
11	0,693	0,361	<i>Valid</i>
12	0,667	0,361	<i>Valid</i>

13	0,684	0,361	<i>Valid</i>
14	0,699	0,361	<i>Valid</i>
15	0,459	0,361	<i>Valid</i>
16	0,574	0,361	<i>Valid</i>
17	0,463	0,361	<i>Valid</i>
18	0,471	0,361	<i>Valid</i>
19	0,693	0,361	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel fasilitas kantor (X_1), Uji yang dilakukan penulis menghasilkan 19 pernyataan dan semua pernyataan dapat dikatakan *valid* karena nilai R hitung $\geq$ dari R tabel. Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan penulis merupakan temuan

tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X_2), dari 19 pernyataan, dapat dianggap *valid* dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,816	0,361	<i>Valid</i>
2	0,504	0,361	<i>Valid</i>
3	0,617	0,361	<i>Valid</i>
4	0,738	0,361	<i>Valid</i>
5	0,738	0,361	<i>Valid</i>
6	0,504	0,361	<i>Valid</i>
7	0,617	0,361	<i>Valid</i>
8	0,693	0,361	<i>Valid</i>
9	0,666	0,361	<i>Valid</i>
10	0,816	0,361	<i>Valid</i>
11	0,595	0,361	<i>Valid</i>
12	0,592	0,361	<i>Valid</i>
13	0, 617	0,361	<i>Valid</i>
14	0, 513	0,361	<i>Valid</i>

15	0,504	0,361	<i>Valid</i>
16	0,595	0,361	<i>Valid</i>
17	0,666	0,361	<i>Valid</i>
18	0,816	0,361	<i>Valid</i>
19	0,693	0,361	<i>Valid</i>
20	0,635	0,361	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y), Uji yang dilakukan penulis menghasilkan 19 pernyataan dan semua pernyataan dapat dikatakan *valid* nilai R hitung $\geq$ R tabel. Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan penulis merupakan temuan tanggapan responden mengenai variabel variabel kinerja (Y), bahwa dari 20 pernyataan, dapat dianggap *valid* dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas

Digunakan untuk menilai konsistensi respons kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi variabel tertentu, pengujian reliabilitas sangatlah membantu. Uji reliabilitas ini akan dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan kriteria, yaitu : Bila nilai r hitung $\geq$ r tabel, maka instrumen reliabel Bila nilai r hitung $\leq$ r tabel, maka instrumen tidak reliabel; Bila probabilitas (sig) $\leq$ korelasi maka instrumen reliabel Bila probabilitas (sig) $\geq$ korelasi maka instrumen reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kantor (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.825	16

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel fasilitas kantor (X_1) dilakukan dengan menggunakan cara variabel bukan dengan menggunakan cara pernyataan pada setiap variabel memiliki hasil hasil *Cronbach's Alpha* $\geq$ 0,61 dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.884	19

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa teknik variabel, bukan metode pernyataan, digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X_2). Dengan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,61$, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.925	20

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel kinerja (Y) dilakukan dengan cara variabel bukan dengan menggunakan cara pernyataan pada setiap variabel memiliki hasil *Cronbach's Alpha* $\geq 0,61$, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi terdistribusi secara teratur, maka digunakan uji normalitas. Penelitian ini menggunakan metode Shapiro-Wilk untuk menentukan kenormalan. "Uji Shapiro Wilk dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan ketentuan, sebagai berikut; jika signifikansi $\geq 0,05$, maka distribusinya normal; jika signifikansi $\leq 0,05$, data tidak terdistribusi secara normal" Ghozali dalam (Duka et al., 2023)

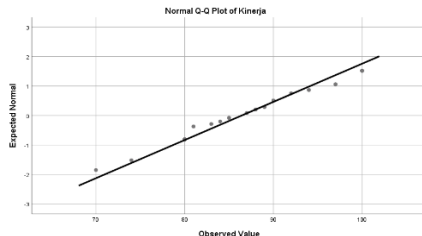
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Fasilitas Kantor	.972	30	.592
Disiplin Kerja	.944	30	.115
Kinerja	.949	30	.161
*.This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) yang memiliki nilai 0,592, variabel disiplin kerja (X_2) yang memiliki nilai 0,115 dan variabel kinerja (Y) yang memiliki nilai 0,161. semuanya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berdasarkan hasil uji

normalitas dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Q-plot



Karena titik-titik pada plot-Q probabilitas di atas mengikuti garis diagonal, jelaslah bahwa titik-titik residual dari model regresi terdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Digunakan untuk menentukan apakah residual model regresi menunjukkan varians dan ketidakseragaman antar data. Menurut Ghozali dalam (Marhadi & Hardilawati, 2025) "Persyaratan ini dikenal sebagai homoskedastisitas jika varians residual antar observasi tetap konstan, dan heteroskedastisitas jika varians berubah". Suatu model regresi dianggap sangat baik ketika tidak terdapat heteroskedastisitas maupun homoskedastisitas, dan varians residual antar data tetap konstan. Kriteria berikut dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas: Heteroskedastisitas tidak terjadi Jika nilai signifikan $\geq 0,05$; Heteroskedastisitas terjadi Jika nilai signifikan $\leq 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.995	7.059		-.141	.889
	Fasilitas Kantor	.123	.133	.228	.929	.361
	Disiplin Kerja	-.044	.100	-.108	-.439	.664
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) dengan nilai signifikansi 0,361 dan variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai 0,664 memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen memiliki hubungan atau korelasi yang signifikan. Multikolinearitas tidak ada jika nilai toleransi $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10,00, dan sebaliknya. Multikolinearitas terjadi jika *Variance Inflation Factor* (VIF) $> 10,00$ dan nilai toleransi $< 0,10$.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.907	12.452		.635	.531		
	Fasilitas Kantor	.606	.234	.405	2.587	.015	.594	1.684
	Disiplin Kerja	.511	.176	.455	2.903	.007	.594	1.684

a. Dependent Variable: Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antara variabel fasilitas kantor dengan disiplin kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki nilai toleransi sebesar $0,594 \geq 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.684 \leq 10,00$ dengan nilai toleransi dan VIF yang memenuhi syarat. Hal ini penting karena tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen merupakan premis mendasar dari analisis regresi. Multikolinearitas dapat mengakibatkan interpretasi koefisien regresi yang kurang stabil dan dapat dipercaya. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

Uji regresi linier berganda

Dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen). Berikut tabel hasil ujinya.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.907	12.452		.635	.531
	Fasilitas kantor	.606	.234	.405	2.587	.015
	Disiplin Kerja	.511	.176	.455	2.903	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Nilai konstanta sebesar 7.907 dan nilai fasilitas kantor (X_1) serta disiplin kerja (X_2) masing-masing sebesar 0,606 dan 0,511 seperti terlihat pada tabel di atas. sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.907 + 0,606 X_1 + 0,511 X_2 + e$$

Interpretasi nilainya yaitu :

1. Nilai koefisien konstanta kinerja (Y) sebesar 7.907 yang menyatakan jika variabel (X_1) dan (X_2)

sama dengan nol yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja maka kinerja adalah sebesar 7.907.

2. Nilai koefisien beta fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,606 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel fasilitas kantor (X_1) sebesar 1%, maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,606 (60,6%) dan sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel fasilitas kantor (X_1) sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,606 (60,6%).

3. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,511 berarti bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1% maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,511 (51,1%) dan sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1% maka kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,511 (51,1%).

Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Hasil penilaian pengaruh faktor disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 11. Hasil t hitung sebesar 2.587 yang melebihi t tabel sebesar 2,052 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Hasil dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ semakin mendukung hal tersebut. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima karena dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.907	12.452		.635	.531
	Fasilitas kantor	.606	.234	.405	2.587	.015
	Disiplin Kerja	.511	.176	.455	2.903	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar $2.903 \geq$ dari t tabel sebesar 2,052. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar $0,007 \leq$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menilai apakah fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara bersamaan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049.872	2	524.936	20.797	.000 ^b
	Residual	681.494	27	25.241		
	Total	1731.367	29			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas kantor						

Tabel 12. Hasil Uji F

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $20.797 > 3,354$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja (Y)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk melihat persentase besarnya pengaruh fasilitas kantor (X_1) dalam meningkatkan kinerja (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.420	5.93242

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi parsial variabel fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,440 atau 44,0% sedangkan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini seperti stres kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.403	6.01474

Determinasi Parsial

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 0,424 atau 42,4%, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan sebagainya.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Persentase kontribusi fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja (Y) ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi simultan.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.494	5.53803
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor				

Variabel fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,529 atau 52,9%, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai R Square yang tinggi pada penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan dua variabel independen, yaitu fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) di Kantor Kelurahan Tegal Alur.

Pengaruh Fasilitas Kantor (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t hitung sebesar 7.249 yang melebihi t tabel sebesar 2.052 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y). Hal ini semakin diperkuat dengan nilai signifikansi $0,15 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima karena dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas di Kantor Kelurahan Tegal Alur berpengaruh baik dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil t hitung untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $2,903 > t$ tabel sebesar 2.052. Hal ini semakin diperkuat dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima karena dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kantor Kelurahan Tegal Alur.

Pengaruh Fasilitas Kantor (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki pengaruh yang cukup besar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan

nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung yang lebih besar, yaitu $20.797 \geq F$ tabel sebesar 3,354. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja saling bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan uji koefisien determinasi simultan nilai R Square sebesar 0,529 (52,9%) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kantor (X_1) dengan variabel disiplin kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tegal Alur, uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,440 (44,0%) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dan uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,424 (42,4%) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kelurahan Tegal Alur, dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fasilitas kantor (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Tegal Alur. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2.587 \geq t$ tabel sebesar 2,052. dan signifikan $0,015 \leq 0,05$. Serta terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Tegal Alur. dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar $2.903 \geq t$ tabel 2,052 dan signifikan $0,007 \leq 0,05$. Dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Tegal Alur. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $20.797 \geq F$ tabel 3,354 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq$ dari 0,05. Artinya hipotesis dan rumusan masalah terbukti apabila fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap pegawai di Kantor Kelurahan Tegal Alur.
2. Dari hasil pengujian regresi linier berganda, diperoleh persamaan yang menunjukkan pengaruh antara kinerja pegawai (Y) dengan variabel fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Nilai konstanta sebesar 7.907 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut, kinerja akan mengalami penurunan yang signifikan. Selain itu, koefisien beta untuk fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam fasilitas kantor akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 60,6%, sedangkan penurunan 1% akan menyebabkan penurunan kinerja yang sama. Demikian pula, koefisien untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 51,1%, dan penurunan 1% akan mengakibatkan penurunan kinerja yang setara. Kesimpulannya, baik fasilitas kantor maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, sehingga penting untuk memperhatikan kedua variabel ini dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3. Dari hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa uji koefisien determinasi parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kantor (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Tegal Alur. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil R Square sebesar 0,440 (44,0%). Serta terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Tegal Alur dengan nilai hasil R Square sebesar 0,424 (42,4%). sedangkan hasil uji koefisien determinasi simultan nilai R Square sebesar 0,529 (52,9%). Artinya hipotesis dan rumusan masalah terbukti apabila fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tegal Alur.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039.
- [2] Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (Z. Fachrussyah (ed.)). CV Athra Samudera.
- [3] Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68. <http://journal.admi.or.id/index.php/Jaman/article/view/181>
- [4] Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71-88. <https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>
- [5] 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>
- [6] Herman Jelatu, S.E., M. ., & Jewaru, M. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi Sinergi Fasilitas Kerja Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja* (Lisnawati (ed.)). [https://www.google.co.id/books/edition/Optimalisasi Kinerja Organisasi Sinergi/p57vEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=fasilitas kerja&pg=PT24&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Optimalisasi_Kinerja_Organisasi_Sinergi/p57vEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=fasilitas kerja&pg=PT24&printsec=frontcover)
- [7] Ilihelu, R. W., & Tutupoho, F. (2024). VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. 3(1), 135-146.
- [8] Marhadi, M. Q. A., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 948-965.
- [9] Maulidiah, E. P., Survival, S., & Budiantono, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Economina*, 2(3), 727-737. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.375>
- [10] Molly, S. D., Indrayani, I., & Yasa, I. W. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 25(1), 85-90.
- [11] Nasir, N. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(4), 222-228.

- [12] Nurwana, A., Jamaluddin, A., Sumangelipu, A., & Bahmiranda, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Wajoriaja Kecamatan Tanasitolo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 76-90.
- [13] Pagaya, S., & Taroreh, R. N. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 751-760. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50228>
- [14] Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- [15] Sakasih, M. V. P., & Gracia, B. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Notre Dame Jakarta Barat. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 345-360.
- [16] Samosir, E. S. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Pt Excelitas Technologies Batam. *SCIENTIA Journal Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-8.
- [17] Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)).
- [18] Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- [19] Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.
- [20] Zairil, Rizal Azmi, Mohammad Subroto Alirejo, I Putu Agus Adnyana, Rukun Santoso, Piter Tiong, Abdullah Hehamahua, Indyah Winasih, Dominica Dini Afiat, Rustandi, S. S. (2024). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Manajemen_Kinerja/gVlpEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+adalah&pg=PA47&printsec=frontcover