

# The Asia Pacific

Journal of Management Studies

E – ISSN : 2502-7050  
P – ISSN : 2407-6325

Vol. 11 | No. 3

## PENGARUH MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA DI KABUPATEN LEBAK

Eris Harismasakti\* Abdul Mujib\*\*

\*,\*\* Univeristas La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

### Article Info

**Keywords:**  
Motivation, Facilities and Performance

### Abstract

*To find out the influence of motivation on employee performance in employees at the Lebak Regency Ministry of Religion Office. To find out the effect of work facilities on employee performance in the Lebak Regency Ministry of Religion Office employees. To find out simultaneously the influence of motivation and work facilities on employee performance in Lebak Regency Ministry of Religion Office employees. This research used a sampling technique, namely Sampling/Saturated Sample", a total of 49 people/employees. The data analysis method used is descriptive and hypothesis testing uses regression analysis with the SPSS 25.00 for Windows program. The results of the research are Motivation is proven to have a partial positive and significant effect on employee performance.) Work facilities are proven to have no partial effect on employee performance. Motivation and Facilities are proven to have a simultaneous positive and significant effect on employee performance. It is hoped that the results of this research can be used as consideration in taking action to improve marketing performance by paying attention to Motivation (X1) and Facilities (X2) so that Service Employee Performance (Y) is competitive. It is hoped that more samples can be used, so that the expected results can be achieved. It is hoped that different analytical tools will be developed so that they can reveal more problems and provide research findings that are more meaningful and useful for many parties.*

Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Untuk Mengetahui Secara Simultan Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu Sampling/Sampel Jenuh", sebanyak 49 orang/pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dengan program SPSS 25.00 for windows. Adapun hasil penelitian adalah Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja terbukti tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan Fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pemasaran dengan memperhatikan Motivasi (X1) dan Fasilitas (X2) sehingga Kinerja Pegawai (Y) Dinas berkompetitif.

Diharapkan dapat menambah lebih banyak lagi sempel yang digunakan, dengan demikian hasil yang diharapkan akan dapat tercapai. Diharapkan mengembangkan alat analisis yang berbeda sehingga dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

The Asia Pacific Journal of Management Studies  
Volume 11 dan Nomor 3  
September - Desember 2024  
Hal. 269 - 274



©2024 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Tujuan utama dari suatu organisasi pemerintah adalah menjalankan kebijakan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia agar dapat bersaing dengan negara maju. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Selain itu, suatu organisasi juga harus menghargai prestasi kerja para pegawainya dengan memberikan sistem kompensasi yang sesuai sehingga diharapkan pekerjaan akan terlaksana dengan hasil yang memuaskan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas di bidang agama yaitu memberikan pelayanan di bidang keagamaan. Upaya yang dilakukan dalam menciptakan kinerja yang baik

dan efektif di kantor ini belum optimal, dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal yang menyebabkan penyelesaian tugas kurang optimal.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk dapat meraih prestasi kerja perlu adanya suatu motivasi dan fasilitas, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai, antara lain pemberian fasilitas.

Kementerian Agama sebagai sub sistem pemerintahan Republik Indonesia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah di bidang agama. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Kementerian Agama Kabupaten Lebak lebih banyak menitikberatkan pada pelayanan terhadap masyarakat di bidang agama. Seiring dengan perkembangan tuntutan pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks, perlu terus ditingkatkan kualitas kinerja pelayanan masyarakat.

Tabel 1.1  
Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dan Perilaku Kinerja

No.	SKP	Perilaku Kinerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1.	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
Bobot	60%	40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Pada tabel 1.1 unsur-unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 terdiri atas 4 (empat) unsur SKP dan 6 (enam) unsur Perilaku Kinerja yakni unsur-unsur SKP antara lain yaitu kuantitas, kualitas, waktu serta biaya. Adapun unsur-unsur dari perilaku kinerja yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Unsur-unsur tersebut sangatlah penting bagi instansi pemerintahan maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya unsur unsur tersebut intasni pemerintahan maupun perusahaan dapat mengetahui kualitas para pegawai. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kinerja.

No.	Standar Nilai Kinerja Pegawai	Keterangan
1	91-keatas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50-kebawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.3 melalui Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Lebak akan dicocokan menurut bobot terdapat di dalam tabel

1.3 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebak dapat dilihat bahwa kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2021 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 80% dengan kategori baik, pada tahun 2022 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 85% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 73% dengan kategori cukup.

Penilaian kinerja pegawai pada indikator skema pertanggungjawaban pada tahun 2021 mendapatkan jumlah sebesar 82% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 80% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 72% dengan kategori cukup.

Sedangkan penilaian kinerja pegawai pada indikator konsekuensi pada tahun 2021 mendapatkan jumlah sebesar 88% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 85% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 76% dengan kategori baik.

Dalam capaian kinerja/prestasi pegawai diperlukan komponen sasaran kerja pegawai (60%) dan perilaku kinerja (40%). Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dalam periode satu tahun yang dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja para pegawai, hasil dari penilaian tersebut dapat memberi petunjuk bagi atasan atau pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja. Hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut dapat menentukan para

pegawai untuk bisa diangkat dalam suatu jabatan dan pangkat tertentu

Menurut Dessler (2020:59) Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang di lihat secara nyata dengan standar kerja yang telah di tetapkan. Hasibuan (2020:78) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Kemudian dalam pelaksanaan kinerja yang diterapkan oleh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain: Masih jauh dari target yang diharapkan dan Penurunan capaian target dari tiap tahunnya serta Keterbatasan kemampuan dan keterampilan Pegawai tidak maksimal menjadi suatu hambatan proses hasil pencapaian.

Karena manusia adalah sosok yang kompleks, tak jarang tetap muncul masalah di samping berbagai pencegahannya. Tentunya berbagai masalah ini berdampak buruk bagi perusahaan dan ingin dicegah semaksimal mungkin. Dalam pemerintahan kinerja Pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan mulai dari tingkat pusat sampai daerah-daerah. Menurut Hasibuan (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Selain itu ada beberapa elemen penting yang dapat mendukung keberhasilan kinerja pada Dinas di antaranya Motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2021:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara

tertentu. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan disiplin dapat tercapai. Menurut Wibowo, (2017:3) “kedisiplinan adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kedisiplinan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rintama Sitompul (2018) menunjukkan bahwa ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) menunjukkan bahwa ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Astuti (2022) menunjukkan bahwa Tidak ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dari hasil Penelitian yang dilakukan Agus Edy Rangkuti (2021) menunjukkan bahwa tidak ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. menurut (Sugiyono, 2020:8) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang berasaskan pada filsafat positivisme, diterapkan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program computer SPSS (Statistical Product and Service Solution). Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generelasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2018:136). Berdasarkan penjelasan di atas maka populasi penelitian yang digunakan sebanyak 49 pegawai. Sampel merupakan suatu bagian dari populasi, (Sugiyono, 2017:175). “Untuk sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh populasi dengan Teknik Sampling yaitu Sampling/Sampel Jenuh”, sebanyak 49 orang/pegawai. Menurut (Sangadji dalam Jurnal STIE Semarang, 2019:55) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Lebak**

Koefisien X1 sebesar 0,072 artinya setiap perubahan 1 unit nilai Motivasi (X1) akan menambah nilai Kinerja Pegawai (Y) Sebesar 0,072, dengan asumsi Fasilitas (X2) konstan. Kesimpulanya nilai pearson correlation hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah 0,598 maka tingkat interval 0,40-0,599= korelasi Sedang. Diketahui nilai sig untuk pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai t hitung  $3,766 < ttabel 2.01290$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Lebak. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indah Lestari (2020), Sri Wahyuni (2024) dan Izza Afkarina Safitri (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu pada variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Lebak**

Koefisien X2 sebesar 0,148 artinya nilai Fasilitas (X2) akan menambah nilai Kinerja Pegawai (Y) Sebesar 0,148, dengan asumsi Motivasi (X1) konstan. Nilai pearson correlation hubungan antara Fasilitas dengan Kinerja Pegawai

adalah 0,624 maka tingkat interval 0,60-0,799= korelasi Kuat. Diketahui nilai sig untuk pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,000  $< 0,05$  dan nilai thitung 3,787  $>$  ttabel 2,01290 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H2 di terima yang berarti terdapat pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Sesuai dengan Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Ajeng Puji Rahayu (2024), Hery Irwansyah Sinaga (2024) dan Rintama Sitompul (2018) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu pada variabel Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak**

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi dan Fasilitas secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,000  $< 0,05$  dan nilai Fhitung 8,494  $>$  dari Ftabel 3,09, sehingga dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 di terima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi dan Fasilitas secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Dari output di atas, nilai R square (Koefisiensi Determinasi) sebesar 0,021 yang artinya pengaruh variabel independen Motivasi (X1) dan Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,1 % dan sisanya 97,9 % oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis. Sesuai dengan Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Hery Irwansyah Sinaga (2024), Sri Wahyuni, (2024) dan Izza Afkarina Safitri (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu pada variabel Motivasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai, artinya Kinerja Pegawai ditentukan oleh Motivasi Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak, adapun dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Motivasi adalah penghargaan diri dengan indikator dihargai oleh orang lain dilingkungan kerjanya.

Fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas juga berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai, artinya Kinerja Pegawai juga ditentukan oleh Fasilitas Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak dengan dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Fasilitas adalah perlengkapan dengan indikator tersediaya musolah.

Motivasi Dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Dan Fasilitas ikut berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak, adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Motivasi dan dimensi yang paling dominan dalam membangun Motivasi adalah dihargai oleh orang lain di linkungan pekerjaanya..

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Edy Rangkuti (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara.
- Ajeng Puji Rahayu (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek).
- Al-Qur'an dan terjemahannya. 2018. *Al Fatih*. Jakarta: Insan Media Pustaka.
- Ayu Novitasari (2022) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Ips Di Uptd SMK Wilayah I Kecamatan Bontoa Kabupaten Maro.

- Budiyono, Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, yogyakarta: Graha Ilmu, 2004
- Gomes, Fautisno Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Andi, 2003
- Hartono, *Statistik: Untuk Penelitian*, Yogyakarta: LSFK,2004
- Hartono, *statistik:penelitian*. Yogyakarta:LSFK2P,204
- Dewi Astuti (2022) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau
- Hartini, Rosma. 2010. *Model Penelitian*. Yogyakarta: Teras. Jihad, Asep. 2013. *Evaluasi*. Yogyakarta: Multi pressindo.
- Heni Sidanti, Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anti Surya Mandiri Cilegon ,2015
- Hery Irawansyah Sinaga (2024) Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah
- Hery Irawansyah Sinaga (2024) Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesisi Bisnis*. Jakarta: rajawali pers,2011
- I Gede Arya Pradnya Diasana (2023) Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh Fasilitas Kerja, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai MA Nurul Falah 2
- Indah Lestari (2020) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak
- Indah Lestari (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lebak
- Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang
- Indriantoro, Nur dan bambang supomo, *Metodologo Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPEE-YOGYA,2012
- Izza Afkarina Safitri (2023) Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD. Puskesmas Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
- Mangkunegara, Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2000
- Mastur (2022) Dampak Efektivitas Fasilitas, Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada MA An'Nur Balik Papan
- Muchtar, Jurnal Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,2016
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, dan Praktik)*. Jakarta: Kencana.
- Ni MadeDiah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini, Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai di PT. Sumbawa Berkah Malang, (2016)
- Panduan Penulisan Proposal & Skripsi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Latansa Mashiro, 2024
- Puspitasari, Rozi, Sulistini, Noor Hidayati, Jurnal Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Kencana, (2017).
- Rintama Sitompul (2018) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya
- Rizqi Ameliawati dan Rini, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT Dulton Tangerang, 2015
- Sri Wahyuni, (2024) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syaodih, Nana Sukmadinata. 2007. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Winarni, Endang Widi. 2011. *Penelitian Pendidikan*. Bengkulu: Unit Penerbitan FKIP UNIB.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana