

Pengaruh Fasilitas Kantor Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

PUTU VALENTINA ADNYANI

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

ABSTRAK

Kata kunci:
Fasilitas Kantor,
Disiplin, Motivasi
Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh fasilitas kantor, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Buleleng. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai ASN dan Non-ASN yang berjumlah 255 orang. Sampel sebanyak 72 responden diperoleh melalui teknik proportional random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel fasilitas kantor, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersamaan. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai, penerapan disiplin yang konsisten, serta peningkatan motivasi kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

ABSTRACT

Keywords:
*Office Facilities,
Discipline and Work
Motivation*

This study aims to assess the extent to which office facilities, discipline, and work motivation influence employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUTR) in Buleleng Regency. A quantitative approach was applied, with data collected through the distribution of questionnaires. The study population comprised all civil and non-civil servant employees, totaling 255 individuals. A sample of 72 respondents was selected using proportional random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS software.

The results reveal that office facilities, discipline, and work motivation have a positive and significant impact on employee performance, both individually and collectively. The findings suggest that providing adequate office facilities, implementing consistent discipline, and enhancing employee motivation play a vital role in improving performance within government institutions..

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, organisasi termasuk lembaga pemerintahan menghadapi tantangan dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan peningkatan kualitas kinerja SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci dalam mengelola tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dalam konteks otonomi daerah dan reformasi birokrasi, pemerintah daerah dituntut untuk lebih mandiri dan adaptif dalam mengelola SDM, terutama melalui desentralisasi yang memberi kewenangan lebih besar pada daerah. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam memastikan pegawai mematuhi aturan dan mencapai hasil maksimal. Motivasi kerja, fasilitas, dan disiplin merupakan faktor yang saling berkaitan dalam menciptakan kinerja optimal. Hasil observasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) Kab. Buleleng menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia belum dimanfaatkan secara maksimal. Wawancara dengan pegawai mengungkapkan pentingnya perangkat kerja seperti komputer, printer, dan scanner dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Kendala teknis seperti gangguan sinyal dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, kenyamanan dan ketersediaan fasilitas kerja menjadi aspek krusial dalam mendukung produktivitas pegawai. Berikut adalah data fasilitas Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng pada periode 2024 pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

Data Fasilitas Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

No.	Fasilitas	Jumlah/Luas
1.	Ruang Kerja	11 Ruangan
2.	Komputer PC	24 Unit
3.	Laptop	48 Laptop
4.	NoteBook	34 Unit
5.	Printer	41 Unit
6.	Kursi	270 Unit
7.	Meja	183 Unit
8.	Meja Rapat	2 Unit
9.	Kursi Rapat	62 Unit
10.	Jaringan Internet	5 Unit

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

Berdasarkan Tabel 1.1, fasilitas kerja di DPUTR Kab. Buleleng belum memadai. Jumlah fasilitas yang tersedia belum mencukupi kebutuhan seluruh pegawai, sehingga terjadi antrean penggunaan, terutama saat fasilitas digunakan bersamaan. Misalnya, hanya tersedia 183 meja untuk 255 pegawai (ASN dan Non-ASN), yang menyebabkan sebagian pegawai harus berbagi meja. Selain itu, meskipun tersedia perangkat kerja seperti komputer, laptop, dan printer yang terhubung dengan internet, kendala sinyal masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis (Alhusaini et al., 2020). Disiplin yang tinggi sangat penting dalam lingkungan organisasi pemerintahan karena menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya tujuan institusi. Pegawai yang disiplin akan menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih tertib, efisien, dan terorganisir (Rialmi, 2020; Sutrisno et al., 2021).

Namun, hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di DPUTR Kab. Buleleng menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan wawancara, telah diterapkan sistem penilaian kedisiplinan melalui aplikasi absensi, namun masih terdapat pegawai yang datang terlambat, sehingga berpotensi menghambat jalannya pekerjaan. Hal ini tidak hanya menunjukkan lemahnya kedisiplinan, tetapi juga berdampak pada efektivitas pelayanan dan produktivitas organisasi. Kondisi tersebut diperkuat dengan data absensi tahun 2024 yang mencatat tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai dalam jumlah cukup signifikan. Temuan ini menjadi indikator bahwa meskipun sistem absensi telah berbasis teknologi, efektivitasnya dalam meningkatkan kedisiplinan belum sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi dan strategi yang lebih komprehensif

dalam pengelolaan disiplin kerja, termasuk pengawasan yang lebih ketat dan pemberian sanksi atau penghargaan yang sesuai untuk membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan profesional. Berikut data absensi pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Absensi Kantor DPUTR Kab. Buleleng

Bulan	Sakit	Ijin	Telat Absen	Mendahului Absensi	Jumlah Absensi
Januari	0	0	42	7	49
Februari	0	0	27	10	37
Maret	0	0	28	4	32
April	0	0	27	11	38
Mei	0	0	30	12	42
Juni	0	0	43	10	53
Juli	1	0	51	14	66
Agustus	1	0	18	18	37
September	0	1	23	21	45
Oktober	0	0	19	23	42
November	0	0	19	22	41

Sumber: DPUTR Kab. Buleleng

Penerapan disiplin kerja di DPUTR Kab. Buleleng masih menghadapi kendala. Beberapa pegawai belum mematuhi jam masuk pukul 08.00 WIB dan jam istirahat pukul 13.00–14.00 WIB, dengan keterlambatan hingga pukul 09.00 WIB dan kembalinya pegawai setelah pukul 15.00 WIB. Meskipun tingkat kehadiran cukup baik, ketidakhadiran masih terjadi setiap bulan. Rendahnya kesadaran terhadap aturan dan kurangnya ketelitian menjadi penyebab utama. Oleh karena itu, perbaikan pengelolaan SDM diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi (Adinda dkk., 2023). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Di DPUTR Kab. Buleleng, motivasi pegawai masih kurang, terutama dalam bentuk penghargaan seperti kenaikan pangkat, gaji, dan promosi bagi ASN, serta penghargaan non-finansial bagi non-ASN. Padahal, motivasi yang tepat dapat mengarahkan perilaku pegawai menuju pencapaian kinerja optimal.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Berdasarkan observasi awal di DPUTR Kab. Buleleng, kinerja pegawai belum maksimal. Dalam wawancara, Bapak I Made Swadiyasa Putra, S.T. menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap SOP, ketersediaan fasilitas, disiplin, dan motivasi kerja. Fasilitas mendukung hasil kerja, disiplin memengaruhi kualitas dan ketepatan waktu, serta motivasi mendorong peningkatan kinerja. Peraturan yang jelas diperlukan untuk membentuk tata tertib, meningkatkan semangat, moral, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PUTR Kabupaten Buleleng”**.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DPUTR Kab. Buleleng, yang berlokasi di Jalan Kartini No. 7, Singaraja, tepatnya di Kelurahan Kaliuntu, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Pemerintah Kabupaten Buleleng, dinas ini memiliki tanggung jawab langsung kepada Sekretaris Daerah dan Bupati Buleleng. DPUTR berfungsi sebagai lembaga teknis daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan di bidang pekerjaan umum dan tata ruang. Fungsi utama dinas ini adalah memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana infrastruktur di Kabupaten Buleleng guna mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Teknik kuantitatif menjadi landasan pengumpulan data pada investigasi ini. Andika dan Susanti (2018) menekankan bahwa pendekatan kuantitatif menitikberatkan pada verifikasi teori melalui kuantifikasi variabel penelitian dan penerapan analisis statistik terhadap angka-angka yang diperoleh. Kuantifikasi data dalam studi yang dilaksanakan mencakup total partisipan serta temuan dari distribusi kuisioner pada pegawai DPUTR Kab. Buleleng.

2. Sumber Data

Investigasi ini memanfaatkan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti disebut sebagai data primer. Sugiyono (2019) mendefinisikan data primer sebagai informasi yang dihimpun langsung dari area atau subjek penelitian melalui berbagai metode seperti pengukuran langsung, pengamatan di lapangan, atau dialog interaktif. Pada konteks riset ini, Google Form menjadi medium pengumpulan data primer dengan mendistribusikan sejumlah pertanyaan kepada para responden.

b. Data Sekunder

Informasi pelengkap yang diperoleh dari riset terdahulu atau sumber non-primer dikategorikan sebagai data sekunder (Sugiyono, 2019). Dalam konteks kajian ini, peneliti mengadopsi data sekunder dari berbagai literatur akademis termasuk publikasi buku, kajian jurnal, tulisan artikel ilmiah, dan referensi sejenis lainnya.

Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN dan Non ASN di DPUTR Kab. Buleleng. Total jumlah pegawai, baik ASN maupun non-ASN, di DPUTR Kab. Buleleng adalah 255 orang.

2. Sampel

Penelitian ini adalah penelitian sampel, yang dimana sampel digunakan dari jumlah populasi. Sampel akan ditentukan dengan metode propisional random sampling: ampel yang digunakan adalah Pegawai DPUTR Kab. Buleleng.

Untuk determinasi jumlah sampel dalam investigasi ini, formulasi Slovin diterapkan oleh peneliti. Alasan pemilihan metode Slovin berpijak pada kenyataan bahwa populasi target sudah teridentifikasi secara kuantitatif.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Margin of Error (MoE) Tingkat kesalahan yang ditoleransi dalam penelitian ini "e" ditetapkan sebesar 10%

$$n = \frac{255}{1 + 255 \cdot (0,1)^2} \quad n = \frac{255}{1 + 255 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{255}{1 + 2,55} \quad n = \frac{255}{3,55} \quad n = 71,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang diambil adalah sekitar 72 orang. Pegawai ASN dan Non ASN pada DPUTR Kab. Buleleng.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen kuesioner dipilih sebagai teknik akuisisi data dalam studi ini. Sugiyono (2019) mengartikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan informasi melalui rangkaian pertanyaan yang diserahkan kepada partisipan untuk dijawab dan kemudian dikembalikan kepada peneliti. Pada instrumen ini, skala Likert dengan lima gradasi respon diimplementasikan: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), CS (Cukup Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Uji Instrumen Penelitian dan Pengujian

Kredibilitas responden saat melengkapi kuesioner sangat krusial dalam studi ini, mengingat akurasi hasil penelitian sangat bergantung pada kualitas instrumen pengukuran dan ketepatan data yang berhasil dihimpun. Konsekuensinya, penelitian ini berorientasi pada pengujian apakah instrumen evaluasi dan informasi dari tanggapan partisipan telah diisi dengan akurat dan selaras dengan sasaran penelitian. Beberapa metode pengujian berikut diaplikasikan untuk mengukur kelayakan kuesioner yang digunakan:

1. Uji Validitas

Evaluasi validitas merupakan sebuah metode pengujian yang diterapkan untuk menilai presisi dan ketahanan suatu instrumen dalam mengukur aspek yang seharusnya terukur (Sugiyono dkk., 2020). Sebuah instrumen kuesioner dapat diklaim valid apabila setiap elemen pertanyaan di dalamnya mampu menggali informasi yang ditargetkan untuk pengukuran. Keabsahan kuesioner terkonfirmasi saat nilai rhitung terdeteksi lebih tinggi dibandingkan rtabel. Sebaliknya, apabila komponen pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai yang lebih rendah dari rtabel, maka komponen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada perangkat penelitian berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan dalam proses pengumpulan data riset (Dewi & Sudaryanto, 2020). Investigasi ini mengimplementasikan Alpha Cronbach sebagai metode pengujian reliabilitas. Menurut perspektif Dewi & Sudaryanto (2020), instrumen kuesioner dinilai reliabel atau dapat diandalkan ketika tanggapan individu terhadap serangkaian pertanyaan menunjukkan konsistensi atau stabilitas sepanjang waktu. Pemrosesan informasi dilaksanakan dengan bantuan sistem SPSS. Suatu instrumen penelitian ditetapkan reliabel apabila koefisien reliabilitas (α) terukur melebihi angka 0,06.

Teknik Analisi Data

Interpretasi data diperlukan untuk mengekstraksi makna dari respons sampel penelitian, melakukan analisis komprehensif, serta merumuskan temuan dan simpulan investigasi. Ghazali dan Diponegoro (2018) menjelaskan bahwa analisis data merupakan serangkaian aktivitas kategorisasi informasi berdasarkan variabel dan karakteristik responden, tabulasi data dari seluruh partisipan, serta eksekusi kalkulasi dan evaluasi untuk menyelesaikan hipotesis yang diajukan. Riset ini dirancang untuk mengevaluasi interkoneksi antara variabel independen dengan variabel dependen, atau untuk mengidentifikasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karenanya, metodologi analisis regresi linear berganda diaplikasikan dalam studi ini untuk mengeksplorasi pengaruh antar variabel. Sebelum melangsungkan uji regresi linear berganda, sejumlah prasyarat harus terpenuhi oleh dataset, yakni data wajib melewati serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pasca pengujian dan pemenuhan kriteria uji asumsi klasik, dataset dapat ditelaah menggunakan pendekatan regresi linear berganda dengan dukungan instrumen analisis *Statistical Package for the Social Science* (SPSS).

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, asumsi klasik yang digunakan berupa angket (kuesioner) yang dirancang berdasarkan skala Likert. Skala ini sering dipakai karena memungkinkan responden untuk mengungkapkan perasaan mereka melalui tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah nilai residual yang telah distandarisasi dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Proses uji ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka distribusi data sampel dianggap normal; sedangkan jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$, maka distribusi data sampel dianggap tidak normal.

2) Uji Multikolinieritas

Eksaminasi multikolinearitas dieksekusi menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows. Eksaminasi ini bertujuan untuk mendeteksi kemungkinan adanya multikolinearitas di antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Mengacu pada parameter yang berlaku, fenomena multikolinearitas dianggap tidak eksis apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) terdeteksi di bawah angka 10. Namun, bila VIF melampaui angka 10, dapat disimpulkan bahwa situasi multikolinearitas telah terjadi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Kondisi heteroskedastisitas mengacu pada inkonsistensi variasi dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, metodologi Glejser diimplementasikan dengan meregresikan seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual. Proses pengujian dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi terukur melebihi 0,05, maka indikasi heteroskedastisitas tidak terdeteksi;
- Sedangkan jika nilai signifikansi terukur kurang dari 0,05, maka fenomena heteroskedastisitas dapat dikonfirmasi keberadaannya.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan analisis regresi ganda, dapat diperoleh koefisien regresi antara variabel independen dan dependen serta koefisien determinasi untuk setiap variabel. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel independen, digunakan rumus berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen kinerja pegawai

α = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Variabel Fasilitas Kantor

X_2 = Variabel Disiplin

X_3 = Variabel Motivasi Kerja

e = Disturbance error (residual)

c. Koefisien determinasi (Adjusted R² test)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji F

Pengujian F, yang juga dikenal sebagai evaluasi simultan, ditujukan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif variabel-variabel independen (termasuk fasilitas kantor, disiplin, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Eksaminasi F dilaksanakan dengan cara membandingkan besaran F_{hitung} dengan parameter F_{tabel} .

- Ketika nilai F_{hitung} teridentifikasi lebih besar dari F_{tabel} , model regresi diklasifikasikan sebagai signifikan. Di sisi lain,
- Apabila nilai F_{hitung} terdeteksi kurang dari atau sama dengan F_{tabel} , model tersebut dikategorikan tidak signifikan, dan parameter koefisien determinasi (Uji Adjusted R²) diimplementasikan untuk mengukur tingkat kesesuaian model.

e. Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t diterapkan untuk menguji hipotesis 1 hingga 4. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien di kolom signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

$hitung < ttabel$ maka H_0 diterima, $hitung > ttabel$ maka H_0 ditolak

a. Signifikansi $< 0,05$ = H_0 ditolak dan signifikan.

b. Signifikansi $> 0,05$ = H_0 diterima dan tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sesuai dengan tujuan penelitian, yang telah disusun sebelumnya, yaitu untuk menganalisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPUTR Kab. Buleleng, berikut dapat disajikan hasil penelitian yang telah dilaksanakan

INSTRUMEN PENELITIAN DAN PENGUJIAN

1. Uji *Validitas*

Metode validasi diterapkan untuk memverifikasi keabsahan instrumen kuesioner. Instrumen kuesioner dapat dianggap valid apabila setiap elemen pertanyaan dalam instrumen tersebut mampu mengukur dengan tepat variabel yang sedang diteliti. Acuan pengambilan keputusan dalam metodologi ini berpijak pada signifikansi korelasi antara masing-masing indikator dengan akumulasi skor konstruk pada level signifikansi 0,05 (5%). Apabila korelasi tersebut terbukti signifikan, setiap indikator pertanyaan dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Suatu indikator dikonfirmasi valid jika memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Besaran r_{tabel} dikalkulasi dengan total sampel (n) = 72 menggunakan formulasi derajat kebebasan (df) = $n - 2$, sehingga menghasilkan $df = 72 - 2 = 70$. Dengan df sebesar 70, besaran r_{tabel} yang dijadikan acuan adalah 0,195. Komparasi antara r_{hitung} dan r_{tabel} dapat diamati pada tabel 5.4 di bawah ini:

Tabel 5.4
Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r_{Hitung}	r_{Table}	Keterangan
1.	Fasilitas Kantor	X1.1	0,658	0,195	Valid
		X1.2	0,702	0,195	Valid
		X1.3	0,557	0,195	Valid
2.	Disiplin	X2.1	0,675	0,195	Valid
		X2.2	0,750	0,195	Valid
		X2.3	0,713	0,195	Valid
3.	Motivasi Kerja	X3.1	0,778	0,195	Valid
		X3.2	0,571	0,195	Valid
		X3.3	0,766	0,195	Valid
		X3.4	0,812	0,195	Valid
4	Kinerja Pegawai	Y1	0,010	0,195	Valid
		Y2	0,789	0,195	Valid
		Y3	0,735	0,195	Valid
		Y4	0,679	0,195	Valid
		Y5	0,828	0,195	Valid

Sumber:Lampiran

2. Uji *Reliabel*

Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk menganalisis seberapa konsisten suatu alat pengukuran dapat digunakan kembali oleh peneliti yang sama. Dalam studi ini, evaluasi reliabilitas mengadopsi formula alpha. Konstruk atau variabel penelitian diklasifikasikan reliabel jika nilai Cronbach Alpha terukur melebihi 0,60. Hasil dari pengukuran reliabilitas dapat diamati pada tabel 5.5 di bawah ini:

Tabel 5.5
Uji Reabilitas

No.	Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Fasilitas Kantor	X1.1	0,927	0,60	Reliable
		X1.2	0,926	0,60	Reliable
		X1.3	0,929	0,60	Reliable
		X2.1	0,927	0,60	Reliable

2.	Disiplin	X2.2	0,924	0,60	Reliable
		X2.3	0,925	0,60	Reliable
3.	Motivasi Kerja	X3.1	0,923	0,60	Reliable
		X3.2	0,929	0,60	Reliable
		X3.3	0,924	0,60	Reliable
		X3.4	0,922	0,60	Reliable
4	Kinerja Pegawai	Y1	0,945	0,60	Reliable
		Y2	0,923	0,60	Reliable
		Y3	0,924	0,60	Reliable
		Y4	0,926	0,60	Reliable
		Y5	0,922	0,60	Reliable

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Pengujian distribusi normal merupakan suatu keharusan untuk memverifikasi apakah pola distribusi pada variabel terikat dan bebas dalam konstruksi model regresi bersifat normal. Karakteristik model regresi yang unggul tercermin dari sebaran data yang normal atau setidaknya mendekati normalitas. Melalui probability plot, visualisasi normalitas dapat direpresentasikan dengan membandingkan pola distribusi normal terhadap sebaran kumulatif data. Statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga dapat dimanfaatkan sebagai alternatif dalam pelaksanaan analisis normalitas. Dataset dapat dinyatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi dari residual data melampaui ambang 0,05.

Tabel 5.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters^{a,b}		.0000000
Mean		1.45589286
Std. Deviation		
Most Extreme Differences		
Absolute		.087
Positive		.066
Negative		-.087
Test Statistic		.087
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: Lampiran

Analisis normalitas terhadap 72 dataset awal mengindikasikan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) terukur sebesar 0,200 dan tidak signifikan pada taraf kepercayaan 0,05. Mengingat nilai (K-S) 0,200 melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi eksistensi hubungan korelasi antar variabel bebas dalam kerangka model regresi, analisis multikolinearitas perlu dijalankan. Menggunakan parameter Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, peneliti dapat melacak kemunculan fenomena multikolinearitas. Formula 1/tolerance digunakan dalam perhitungan VIF, sehingga rendahnya nilai tolerance akan berkonsekuensi pada tingginya nilai VIF. Multikolinearitas dianggap tidak hadir dalam model jika nilai Tolerance berada di atas 0,10 atau jika nilai VIF tidak melampaui angka 10 sebagai ambang batas standar.

Tabel 5.7
Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a				
		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.760	.371	.192	.454	2.201
	X2	.723	.265	.132	.468	2.138
	X3	.831	.557	.322	.416	2.403

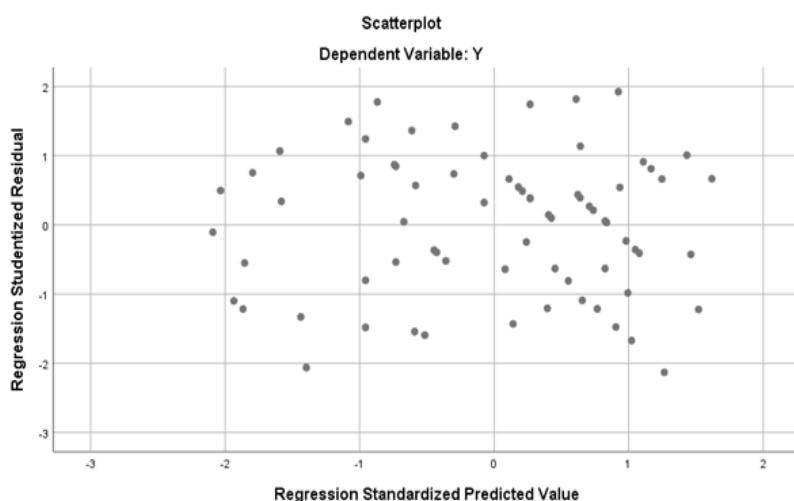
Sumber: Lampiran

Tidak adanya multikolinearitas pada kedua variabel independen dapat disimpulkan berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai tolerance di atas 0,05 dan VIF di bawah 10. Selama periode observasi, prediksi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan memanfaatkan kedua variabel independen tersebut tanpa kekhawatiran akan distorsi akibat multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan variance residual antar pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan diagram scatter plot.

Gambar 5.2
Scatter plot



Pola distribusi titik-titik terlihat menyebar secara tidak beraturan dan terdistribusi merata baik di area atas maupun bawah garis horizontal pada angka 0 di sumbu Y sebagaimana digambarkan berdasarkan visualisasi grafik Scatter. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang diimplementasikan terbebas dari fenomena heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.952	1.091		3.621	.001
	X1	.416	.126	.285	3.299	.002
	X2	.263	.116	.193	2.269	.026
	X3	.495	.090	.499	5.532	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 3,952 + 0,416X_1 + 0,263X_2 + 0,495X_3 + 1,091$$

- a) Nilai konstanta sebesar 3,952 mengindikasikan bahwa ketika semua variabel prediktor X_1 , X_2 , dan X_3 berada pada posisi 0, variabel Kinerja Pegawai akan berada pada level 3,952.

- b) Nilai koefisien regresi variabel X_1 yang terukur sebesar 0,416 mengindikasikan bahwa setiap inkremen satu unit pada variabel X_1 (Fasilitas Kantor) akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,416, dengan asumsi variabel prediktor lainnya dalam formulasi regresi tidak berubah.
- c) Besaran koefisien regresi untuk variabel X_2 yang terkalkulasi sebesar 0,263 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel X_2 (Disiplin) akan berdampak pada peningkatan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,263, dengan asumsi variabel prediktor lainnya dalam model regresi konstan.
- d) Besaran koefisien regresi untuk variabel X_3 yang tercatat sebesar 0,495 mengilustrasikan bahwa setiap pertambahan satu unit pada variabel X_3 (Motivasi Kerja) akan menghasilkan peningkatan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,495, dengan asumsi variabel prediktor lainnya dalam persamaan regresi tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien determinasi (R2)

Tabel 5.9
Hasil Uji Koefensien Determinasi (R2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.878 ^a	.770	.760	1.488	.770	75.903

Sumber: Lampiran

Mengacu pada tabel yang disajikan, nilai R Square teridentifikasi sebesar 0,770 atau setara dengan 77,0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa trio variabel Fasilitas Kantor, Disiplin, dan Motivasi Kerja secara kolektif mampu menjelaskan 77,0% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai. Sementara itu, proporsi sebesar 23,0% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan investigasi ini.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 5.11

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	503.951	3	167.984	75.903
	Residual	150.493	68	2.213	
	Total	654.444	71		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Lampiran

Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian

Merujuk pada data dalam tabel tersebut, ditemukan bahwa nilai F hitung terkalkulasi sebesar 75.903 dengan tingkat signifikansi 0,00. Mengingat besaran F hitung melebihi F tabel ($75.903 > 2,74$) dan nilai signifikansi terdeteksi kurang dari ambang batas 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Konsekuensinya, dapat disimpulkan bahwa trio variabel Fasilitas Kantor, Disiplin, dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja. Hal ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang diterapkan memiliki validitas yang memadai untuk memprediksi Keputusan Pembelian.

c. Hasil Uji T test

Untuk mengevaluasi signifikansi dampak dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, uji t dapat diimplementasikan sebagai metodologi utama. Dengan membandingkan nilai signifikansi dari t hitung pada setiap koefisien regresi terhadap ambang signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), keputusan dapat diambil. Penerimaan hipotesis nol (H_0) terjadi ketika nilai signifikansi t hitung melebihi α , yang berarti variabel tersebut tidak memberikan

pengaruh signifikan pada variabel terikat. Sebaliknya, penolakan hipotesis nol dilakukan jika nilai signifikansi berada di bawah α , mengindikasikan bahwa variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5.12
Uji Hipotesis

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.952	1.091		3.621	.001
	X1	.416	.126	.285	3.299	.002
	X2	.263	.116	.193	2.269	.026
	X3	.495	.090	.499	5.532	.000

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian parsial yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I : Fasilitas Kantor Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik t untuk variabel Kualitas Produk menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,299, sedangkan t tabel dengan df = 68 adalah 1.668 , dengan tingkat signifikansi 0,02. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,299 > 1.668$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Fasilitas Kantor berpengrauh positif dan signinikan terhadap Kinerja Pegawai" dapat dibuktikan.

b. Uji Hipotesis II : Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik t untuk variabel Disiplin menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,269, sedangkan t tabel dengan df = 68 adalah 1.668 dengan tingkat signifikansi 0,26. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,269 > 1.668$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,26 > 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai" dapat dibuktikan.

c. Uji Hipotesis III: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,532 sedangkan t tabel dengan df = 68 adalah 1.668, dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,532 > 1.668$) tetapi nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai" dapat dibuktikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di DPUTR Kab. Buleleng

Analisis uji t dalam investigasi ini mengungkapkan bahwa variabel Fasilitas Kantor memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diverifikasi melalui nilai t hitung yang terkalkulasi sebesar 3,299, yang melebihi t tabel sebesar 1.668 (df = 68) pada taraf signifikansi 0,02. Mengingat t hitung lebih besar dari t tabel ($3,299 > 1.668$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,02 < 0,05$).

Temuan empiris ini konsisten dengan riset yang dilaksanakan oleh Ilihelu, dkk (2024), di mana fasilitas kantor terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai "Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah". Aspek ini juga sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soetiksno, dkk (2024) dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah".

2. Pengaru Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di DPUTR Kab. Buleleng

Hasil analisis uji T dalam studi ini mendemonstrasikan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Bukti empiris ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang terkalkulasi sebesar 2,269 yang melebihi t tabel sebesar 1.668 (df = 68) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,26. Mengingat t hitung $>$ t tabel ($2,269 > 1.668$) dan signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,26 > 0,05$).

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaol (2020) berjudul "Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Medan". Aspek ini juga harmonis dengan hasil investigasi sebelumnya yang dilaksanakan oleh

Lestari dan Afifah, (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di DPUTR Kab. Buleleng

Hasil analisis uji T dalam investigasi ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Evidensi ini direpresentasikan oleh nilai t hitung yang terkalkulasi sebesar 5,532 yang melebihi t tabel sebesar 1.668 ($df = 68$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Mengingat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,532 > 1.668$), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Norkhalisah, dkk (2024), berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan". Aspek ini juga selaras dengan hasil investigasi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Wahyuni, dkk (2023).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja, perlengkapan kantor, dan fasilitas pendukung lainnya, membantu meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja pegawai. Fasilitas yang baik memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan produktif, sehingga meningkatkan efektivitas kerja mereka secara keseluruhan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam bekerja, faktor ini belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di DPUTR Kab. Buleleng. Oleh karena itu, meskipun disiplin perlu ditegakkan, masih ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Faktor-faktor seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, dan tantangan dalam pekerjaan berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di DPUTR Kab. Buleleng, yaitu:

1. Saran Untuk DPUTR Kab. Buleleng

DPUTR Kab. Buleleng perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan aturan yang lebih ketat serta sistem reward and punishment yang jelas. Motivasi pegawai juga harus diperkuat melalui penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja semakin optimal. Selain itu, fasilitas kerja seperti komputer, peralatan teknologi, dan transportasi dinas perlu ditingkatkan dan dirawat secara berkala untuk mendukung produktivitas pegawai.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Studi perbandingan dengan instansi lain juga dapat memberikan wawasan tentang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif. Selain itu, melibatkan lebih banyak responden serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks dapat menghasilkan temuan yang lebih akurat dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan di DPUTR maupun instansi lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., dan Agung, S. 2023. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. 1(3): 134-143.
- Adiyasa, N. I. W., dan Windayanti, W. 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. 2(1): 23–30.
- Alhusaini, A., Kritiawan, M., dan Eddy, S. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 4(3): 2166–2172.
- Andika, A. dan Susanti, F. 2018. Pengaruh Marketing Mix Terhadap Parfum Lubeg Padang. *Jurnal Manajemen*. 10(1):1–13.
- Asri, Ansar, dan Munir, A. R. 2019. Pengaruh Kompensasi, fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *Journal of Management*. 2(1).
- Aulyah, A., dan Artaya, I. P. 2019. The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya.
- Aziz, dan Umi Utaminingsih. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta). Diakses dari <http://www.google.co.id/url?t&sourcehttp://eprints.ums.ac.id>. Pada 23 Desember 2024.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson, M. J. 2008. *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Dewi, S. K., dan Sudaryanto, A. 2020. Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. In Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. (75).
- Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, Isminingsih. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1): 0216-4930
- Faustyna, dan Jumani. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 15(1).
- Gaoi, J. L., Hutabarat, L., dan Bate'e, E. M. 2020. Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*. 28(2): 286-298.
- Ghozali, I. and Diponegoro, U. 2018. ‘Corporate Governance in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model’, *Journla of Applied Economic Sciences*. 10(3):549–560.
- Hasibuan, J. S., dan Silvy, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. 2(1): 134–147.
- Ilihelu, R. W., Tutupoho, F., dan Tjokro, C. I. 2024. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*. 3(1): 135-146.
- Jufrizen, J. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1): 3554.
- Lestari, S., dan Afifah, D. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(01): 93-110.
- Mantero, E. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kemas Industry. *MPU Procuratio:Jurnal Penelitian Manajemen*, 4(2): 38–45.
- Moenir. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mujiatun, S. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Norkhalisah, N., Budiman, A., dan Noorrahman, M. F. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(2): 276-280.
- Nugroho A. Fauzi, A. dan Rusdi Hidayat 2020. *Manajemen Kinerja*. Airlangga Universitypress
- Nuraldy, H. L. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 15(2): 80–86.
- Rialmi, Z. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3): 286–293.
- Sabri, S. E., Susanti. M, S. E., dan Ak, M. 2021. KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepas

- Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa. Media Sains Indonesia.
- Saputra, R., Wahyuni, L., dan Erinaldi, E. 2020. Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapa pati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*. 1(1): 1–8.
- Saputro, E., dan Darda, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2): 114–123.
- Setyawasih, R., Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua, A., Ritonga, S., Adnyana, I. P. A, Hutapea, B, dkk. 2023. Human capital management. Pradina Pustaka.
- Siagian Mauli. 2017. Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKBAR JUARA*. 2: 3.
- Sitompul, 2018. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Palangkaraya. 7(1): 31-37.
- Soetiksno, A., Asthenu, J. R., dan Karim, H. 2024. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1): 1-13.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3): 133-144.
- Sutrisno, S., dan Indrawan, Y. W. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4): 464.
- Swadiyasa Putra, I. M. 2025. Wawancara pribadi. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.
- Triyo, M. B., dan Endang Setyowati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Campus Data Media). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9): 1689–1699.
- Wahyuni, R., Gani, A., dan Syahnur, M. H. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 6(3): 142-150.