

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepatuhan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan

Musdalifah^{1*}, Mohammad Ega Nugraha²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako, Indonesia

*Penulis Korespondensi: musdalifah910@gmail.com

Abstract This study aims to determine the influence of work facilities, compliance, and competence on employee performance at the Bungku Selatan Subdistrict Office. The sample used in this study consists of 39 employees from the Bungku Selatan Subdistrict Office. The sampling technique employed is non-probability sampling, specifically census sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the data analysis results, the regression equation obtained is as follows: $Y = 0.554 + 0.164 X_1 + 0.142 X_2 + 0.259 X_3$. The results of this study indicate that work facilities, compliance, and competence have a significant influence on employee performance at the Bungku Selatan Subdistrict Office simultaneously. Furthermore, individually, both the work facilities variable, the compliance variable, and the competence variable significantly affect employee performance at the Bungku Selatan Subdistrict Office. The coefficient of determination shows an R square value of 0.588, indicating that 58.8% of employee performance is influenced by the variables of work facilities, compliance, and competence, while the remaining 41.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Competence; Compliance; Employee Performance; Sub-district Office; Work Facilities;

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai dari Kantor Camat Bungku Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling yaitu teknik sampel jenuh (census sampling). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut: $Y = 0,554 + 0,164 X_1 + 0,142 X_2 + 0,259 X_3$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan. Kemudian secara parsial baik variabel fasilitas kerja, variabel kepatuhan, maupun variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R square sebesar 0,588 yang menunjukkan bahwa 58,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Kantor Camat; Kepatuhan; Kinerja Pegawai; Kompetensi;

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, atau bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama (Rusby, 2017). Menurut Mangkunegara (2017), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Menurut Abdullah Mukti dan Heru Sri Wulan (2018), kepatuhan berarti menjalankan perintah yang disusun untuk memastikan seseorang bekerja secara benar, atau mengikuti serangkaian petunjuk guna

melaksanakan tugas atau prosedur tertentu. Kepatuhan kerja terbentuk melalui pengetahuan pekerja yang dapat mengubah perilaku mereka. Kompetensi adalah hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) mengemukakan pengertian kompetensi, yaitu: “Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang perform dan tidak perform.”

Kantor Camat Bungku Selatan merupakan kantor pelayanan masyarakat Kecamatan Bungku Selatan dalam berbagai aspek. Kantor Camat Bungku Selatan adalah kantor kecamatan yang masih jauh dari kata sempurna dalam pelayanan masyarakatnya karena masih terdapat banyak faktor yang kurang memadai dan mendukung dalam proses kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai Kecamatan Bungku Selatan masih tergolong lambat. Beberapa permasalahan di antaranya adalah kurangnya fasilitas yang mendukung kinerja pegawai, kepatuhan pegawai yang masih rendah terhadap aturan, serta kompetensi yang dimiliki para pegawai Kantor Camat Bungku Selatan relatif rendah sehingga berdampak besar pada potensi kerja pegawai itu sendiri. Namun, masalah kinerja pegawai masih menjadi isu utama dalam sebuah perkantoran. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk memperbaiki sumber daya manusia yang ada agar kinerja pegawai dapat meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi Kantor Camat Bungku Selatan dan juga masyarakat.

Hipotesis penelitian

H1: Fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.

H2: Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.

H3: Kepatuhan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.

H4: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu pengaruh fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS)

versi 21 for Windows, dengan beberapa tahapan untuk menganalisis data sebagai berikut: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji determinasi, uji model, uji t (uji signifikansi parsial), dan uji F (uji simultan).

3. HASIL PENELITIAN

Uji validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang terjadi secara langsung pada subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,03$ maka data dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,03$ maka data dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji validitas.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Person Corelation	Signifikansi	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas Alat Kerja	X1	0,823	0	Valid
		X2	0,890	0	Valid
		X3	0,846	0	Valid
		X4	0,904	0	Valid
	Fasilitas Pelengkapan	X5	0,742	0	Valid
		X6	0,888	0	Valid
		X7	0,769	0	Valid
		X8	0,861	0	Valid
	Fasilitas Sosial	X9	0,833	0	Valid
		X10	0,831	0	Valid
		X11	0,868	0	Valid
		X12	0,775	0	Valid
Kepatuhan (X2)	Kepemimpinan	X1	0,828	0	Valid
		X2	0,872	0	Valid
		X3	0,891	0	Valid
	Komunikasi	X4	0,834	0	Valid
		X5	0,746	0	Valid
		X6	0,807	0	Valid
	Keadilan	X7	0,858	0	Valid
		X8	0,859	0	Valid
	Budaya Organisasi	X9	0,785	0	Valid
		X10	0,85	0	Valid

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Person Corelation	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi (X3)	Pengetahuan	X1	0,882	0	Valid
		X2	0,809	0	Valid
	Kemampuan	X3	0,863	0	Valid
		X4	0,89	0	Valid
	Sikap	X5	0,894	0	Valid
		X6	0,923	0	Valid
Kinerja (Y)	Produktivitas		Y1	0,767	Valid
	Kualitas Layanan		Y2	0,87	Valid
	Responsifitas		Y3	0,878	Valid
	Responsibilitas		Y4	0,91	Valid
	Akuntabilitas	Y5	0,867	0	Valid
		Y6	0,823	0	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) dinyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Kriteria reliabilitas:

Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji validitas.

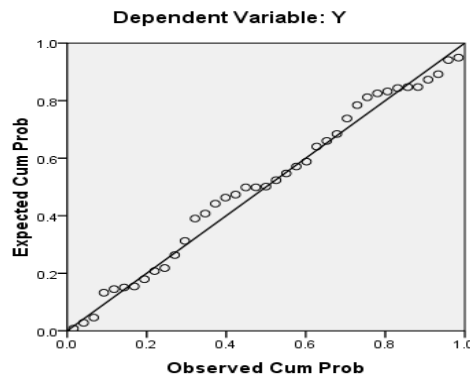
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,960	Reliabel
Kepatuhan	0,949	Reliabel
Kompetensi	0,939	Reliabel
Kinerja	0,910	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik *Normal Probability Plot* sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 1.** Uji normalitas.

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Berdasarkan gambar di atas, distribusi normal regresi yang ditunjukkan oleh sebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka model regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Uji Multikolinearitas.

<i>Collinearity Statistics</i>		
<i>(Constant)</i>		
Fasilitas Kerja (X1)	0,982	1.018
Kepatuhan (X2)	0,968	1.033
Kompetensi (X3)	0,962	1.039
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai		

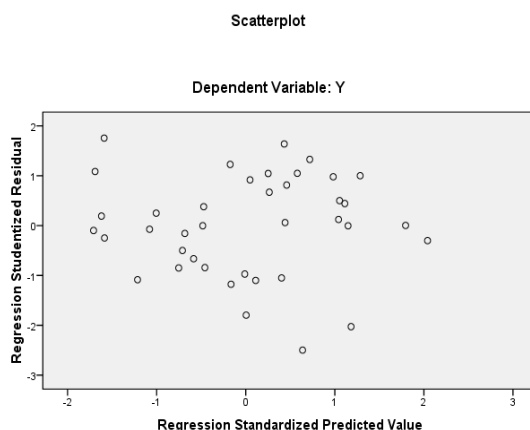
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel, yaitu fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi kerja, memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Dengan demikian, variabel independen dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dengan demikian, heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Uji normalita.

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Dari gambar 2 terlihat bahwa nilai titik-titik melnyelbar secara acak dan tidak melmbelntuk pola telrtelntu, maka tidak telrjadi masalah heltelroskeldastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, digunakan metode analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS. Adapun hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.554	2.645		.209
	X1	.164	.034	.526	4.806
	X2	.142	.047	.332	3.015
	X3	.259	.076	.380	3.436
					Sig.

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,554 + 0,164 X_1 + 0,142 X_2 + 0,259 X_3$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien β_1 (Fasilitas Kerja – X_1) menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,164. Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor fasilitas kerja, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
2. Koefisien β_2 (Kepatuhan – X_2) menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,142. Variabel kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika kepatuhan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien β_3 (Kompetensi – X_3) menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,259. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika kompetensi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Koefisien Determinasi

Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi menggunakan **Adjusted R Square** agar tidak terjadi bias dalam mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.553	2.67434

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 atau 58,8%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap

variabel Y sebesar 58,8%. Sementara itu, sisanya yaitu 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Model

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam mengestimasi nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model pada penelitian ini menggunakan uji F. Dengan kriteria pengujian, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Tabel berikut menunjukkan hasil uji kelayakan model:

Tabel 6. Hasil Uji Model.

ANOVA ^b					
Modell	Sum of Squares	df	Melan Squarel	F	Sig.
1 Regreksion	357.420	3	119.140	16.658	.000 ^a
Residual	250.324	35	7.152		
Total	607.744	38			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,658 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F-hitung ini dibandingkan dengan F-tabel. Dengan jumlah sampel 39 dan jumlah variabel independen 3, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,24. Dengan demikian, $F_{hitung} 16,658 > 3,24$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam melnrankan variabel dependen. Kriteria uji t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,685 (Ghozali, 2020). Dengan $\alpha_{hitung} < 0,05$, maka hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan dari masing – masing variabel independen. Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T.**Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.554	2.645		.209	.835
	X1	.164	.034	.526	4.806	.000
	X2	.142	.047	.332	3.015	.005
	X3	.259	.076	.380	3.436	.002

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber.hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,806 > t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Variabel kepatuhan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,015 > t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Variabel kompetensi diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,436 > t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan, serta analisis regresi yang dilakukan terhadap 39 responden pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, kepatuhan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.
3. Kepatuhan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.
4. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Fasilitas Kerja

Pihak kantor sebaiknya terus meningkatkan kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja, seperti sarana perkantoran, teknologi, serta kenyamanan lingkungan kerja agar pegawai lebih produktif dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.

2. Penguatan Disiplin dan Kepatuhan

Manajemen perlu memperkuat budaya disiplin dan kepatuhan melalui pembinaan, pemberian contoh yang baik oleh pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang jelas.

3. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Disarankan agar dilakukan pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan teknis dan profesional pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

4. Kepemimpinan dan Motivasi

Pimpinan perlu memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi kepada pegawai agar semangat kerja meningkat, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelfrida, A., Handoko, Y., & Rachmawati, I. K. (2024). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas*. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(6), 3832–3854. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i6.3866>

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dakhi, P., Duha, T., & Hia, R. (2018). *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan, 2(2), 22–28.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari*. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 3(2), 170. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>
- Dwiyanto, A. (2017). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia* (1st ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Felbrianty, Relvida, E. L., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., Butarbutar, M., & Saputra, S. (2020). *Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 29*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanitha, Y. (2013). *Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan di Kantor Camat Sajad Kabupaten Sambas* (Skripsi). Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIPOL Untan.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). *Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV Kirana Utama Bogor*. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Junjarti, T. A. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Koyong, A. (2011). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja*. Blogger. <https://albertkoyong.blogspot.com/2011/01/pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap.html>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, I., & Juniasih, T. E. (2020). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan*. Jurnal Education and Development, 8(4), 544.
- Martoyo, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moenir, H. A. S. (2016). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondel, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rataan*. Productivity, 3(2), 187–192.

- Noviyanti, L. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi pada penerapan fasilitas berbasis teknologi di CV Satria Piningit Pangalengan)* (Tesis). Universitas Pasundan.
- Nurdyanto, S. D. (2022). *Pengaruh kepatuhan dan pemahaman peraturan terhadap kualitas kinerja dan pelaksanaan anggaran APBN Satker Mitra Kerja KPPN Mamuju*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 323–332. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.822>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. (2022).
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi* (Jilid 1). Jakarta: Gramedia.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soeltiksno, A., Asthenu, J. R., & Karim, H. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telutanu Kabupaten Maluku Tengah*. Jurnal Administrasi Terapan, 3(1), 1–13.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia*. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik, 5(4).
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.