

## PENGARUH KEPEMIMPINAN FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

Onih Novarianti<sup>1</sup>, Yunita Sari<sup>2</sup>, Yetty Oktarina<sup>3</sup>

Pascasarjana Universitas Baturaja

[almairar@gmail.com](mailto:almairar@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan membagikan instrument kuisisioner kepada 64 perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai populasi penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan tabulasi untuk menjawab tujuan penelitian *Likert* tabel dan digunakan analisis regresi. Variable-variable dalam penelitian ini yaitu, variable independent adalah Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja variable dependen adalah kinerja perangkat desa. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa, Fasilitas Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa. Dengan demikian, Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karena mampu mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci: **Kepemimpinan, Fasilitas, Motivasi, Kinerja Perangkat Desa**

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of leadership, work facilities, and work motivation on the performance of village officials in Lubuk Batang District, Ogan Komering Ulu Regency. This study employs a quantitative approach. Data was collected through survey methods by distributing a questionnaire instrument to 64 village officials in Lubuk Batang District, Ogan Komering Ulu Regency, as the research population. The analysis method used is tabulation to answer the research objectives, utilizing a Likert scale table and regression analysis. The variables in this research are as follows: the independent variables are Leadership, Work Facilities, and Work Motivation, while the dependent variable is the performance of village officials. The results of the analysis indicate that Leadership has a positive and significant effect on the performance of village officials, Work Facilities also have a positive and significant effect on the performance of village officials, and Work Motivation likewise has a positive and significant effect on the performance of village officials. Thus, it is recommended that agencies pay more attention to leadership, work facilities, and work motivation as they can directly or indirectly influence performance.*

**Keywords: Leadership, Facilities, Motivation, Performance of Village Officials**

## PENDAHULUAN

Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa). Keberhasilan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam menyelenggarakan pemerintahan (Eka dan Ismiyati, 2020). Perangkat desa merupakan salah satu unsur penggerak dalam pemerintahan desa sehingga harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal (Amrulloh dan Pramusinto, 2017).

Kecamatan Lubuk Batang merupakan salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Ogan Komering Ulu yang terletak di bagian utara kabupaten Ogan Komering Ulu dengan jarak sekitar 12,5 Km dari ibu kota Kabupaten (Kota Baturaja) dengan luas wilayah 72.800 Hektar dengan jumlah desa 15 desa. Mayoritas penduduk kecamatan Lubuk Batang bermata pencaharian sebagai petani. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, masih terdapat perangkat yang kurang memahami tugas yang diberikan. Organisasi kantor desa tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala desa. Permasalahan dari kepemimpinan yang terjadi pada kantor desa di kecamatan lubuk batang adalah kurangnya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap perangkat dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja perangkat desa juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Observasi yang dilakukan di kecamatan lubuk batang di mana peralatan dan perlengkapan kantor sudah ada sebagian yang sudah cukup tua, sehingga pemanfaatannya kurang maksimal, karena hanya beberapa perangkat desa saja yang menguasai komputer dalam masing masing desa. Perlengkapan desa seperti almari juga tidak dimanfaatkan dengan baik, terlihat dari beberapa berkas yang di letakkan di bawah meja selain itu kondisi fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kondisinya sebagian sudah rusak. Selain faktor fasilitas kerja, kinerja perangkat desa juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan observasi di ketahui motivasi kerja masih kurang seperti kurangnya antusias untuk berangkat kerja lebih awal, terkadang pulang kerja sebelum jam pulang kerja, memilih menyelesaikan pekerjaan pada batas waktu akhir karena kurangnya pujian dari Kepala Desa kepada perangkat yang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang ditetapkan, tidak adanya promosi jabatan atau bonus pada perangkat yang kinerjanya meningkat serta perangkat desa sering menerima gaji tidak tepat waktu dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.

Fenomena diatas juga diperkuat dengan adanya beberapa *gap research* antara peneliti satu dengan peneliti lain, perbedaan pendapat antar peneliti secara garis besar dapat dipaparkan seperti keterangan berikut : hasil penelitian Jafar et al., (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hamdi Mustofa dan Isma (2024) variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. (Anita et al., 2022) variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang kota Kediri, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang kota Kediri. Febriani dan Justine, (2022) variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kecamatan Lubuk Batang yaitu kepemimpinan kepala desa yang kurang pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap perangkat dalam melaksanakan pekerjaan serta kurangnya antusias perangkat desa untuk berangkat kerja lebih awal, terkadang pulang kerja sebelum jam pulang kerja. Maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu”.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternative jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2022).

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kecamatan Lubuk Batang merupakan salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Ogan Komering Ulu yang terletak di bagian utara kabupaten Ogan Komering Ulu dengan jarak sekitar 12,5 Km dari ibu kota Kabupaten (Kota Baturaja) dengan luas wilayah 72.800 Hektar dengan jumlah desa 15 desa yaitu Desa Air Wall, Bandar Agung, Banuayu, Belatung, Gunung Meraksa, Kartamulia, Kurup, Lubuk Batang Baru, Lubuk Batang lama, Lunggaian Markisa, Merbau, Sumber Bahagia, Tanjung Manggus dan Tanjung Dalam. Mayoritas penduduk kecamatan Lubuk Batang bermata pencaharian sebagai petani..

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22 dan hasilnya dapat diketahui bahwa nilai sig. dari masing - masing item pernyataan adalah nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuisioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2017:79). Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas			
No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,864	Reliabel
2.	Fasilitas Kerja (X2)	0,830	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	0,730	Reliabel
4.	Kinerja Perangkat Desa (Y)	0,673	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variable adalah di atas 0,60. Hal ini berarti seluruh item pernyataan reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki kireliabel yang kuat.

Uji Kolmogorof-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan non parametric karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data paramaetrik atau bukan. Pada uji K-S, data dikatakan normal apabila nilai Sign > 0,05. (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60754743
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.077
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dikatakan normal. Sedangkan Uji Multikolinearitas adalah keadaan Dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.325	2.531		2.104	.040		
Kepemimpinan	.187	.076	.336	2.461	.017	.377	2.652
Fasilitas Kerja	.202	.100	.228	2.022	.048	.552	1.813
Motivasi Kerja	.185	.071	.307	2.586	.012	.498	2.010

a. Dependent Variabel: Kinerja Perangkat Desa

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF masing – masing variable yaitu Kepemimpinan (X1) sebesar 2,652, Fasilitas Kerja (X2) sebesar 1,813, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 2,010 sedangkan nilai *tolerance* masing – masing variable yaitu Kepemimpinan (X1) sebesar 0,377, Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,552, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,498. Karena nilai VIF pada masing – masing variabel  $< 10$  dan nilai *tolerance* pada masing - masing variabel  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan dalam regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji Gletser dengan kriteria apabila nilai Sig.  $> 0,05$  mengindikasikan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:138)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.973	1.657		1.795	.078		
Kepemimpinan	-.007	.050	-.028	-.132	.896	.377	2.652
Fasilitas Kerja	.025	.065	.067	.389	.698	.552	1.813
Motivasi Kerja	-.026	.047	-.101	-.556	.580	.498	2.010

a. Dependent Variabel: abs\_res

Berdasarkan output regresi antara residual dengan variabel – variabel independent menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variable independent secara parsial terhadap variable dependent.

#### Hasil

Variable Bebas	t-hitung	Nilai sig.	Nilai Sig < 0,05 Berpengaruh
			Nilai Sig > 0,05 Tidak Berpengaruh
Kepemimpinan	2,461	0,017	Berpengaruh
Fasilitas Kerja	2,022	0,048	Berpengaruh
Motivasi Kerja	2,586	0,012	Berpengaruh

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai signifikan masing – masing variable adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti masing – masing variable X berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu dari analisis regresi, ditemukan bahwa ketiga variable tersebut secara bersama – sama dan individual berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa sebesar  $0,017 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu, karena pemimpin yang dapat mengelola perangkat desa yang tepat dengan mengarahkan perangkat desa untuk bekerja sesuai dengan yang ditentukan akan mempermudah pemimpin dalam melakukan pengawasan. Pemimpin juga melakukan komunikasi yang baik dengan memberikan saran dan berbagi pengalaman kepada perangkat desa. Hal tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan perangkat desa dan mengurangi resiko adanya kesalahan sehingga kinerja perangkat desa meningkat. hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewita & Amdanata, 2023). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Fasilitas Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variable fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar  $0,048 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. yang berarti dapat disimpulkan semakin lengkapnya ketersediaan fasilitas kantor yang ada maka akan menjadikan semakin tingginya tingkat kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kantor merupakan alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan yang bertujuan untuk mempermudah aktivitas kantor. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamdi Mustofa, As'ad Isma, 2024). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variable motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar  $0,012 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja perangkat desa. motivasi yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anita et al., 2022). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kepala Desa disarankan untuk lebih memperhatikan kemampuan mengendalikan bawahan tanggung jawab terhadap kinerja karena mampu mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung dan Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan Fasilitas alat kerja operasional terhadap kinerja karena mampu mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung serta Perangkat desa disarankan untuk lebih bekerja keras serta memiliki Orientasi tugas atau sasaran terhadap kinerja karena mampu mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan*

- Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*). PT. PBP.
- Afiat, R. . (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota polri di polrestabes makasar*. 357–374.
- Amrulloh, A. M. karim, & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 912–922.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*. 2(4).
- Dewita, N., & Amdanata, D. D. (2023). Lingkungan, D A N Terhadap, Kerja Dewita, Nurhevi Amdanata, Donal Devi Ekonomi, Fakultas Lancang, Universitas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 181–190. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i4>
- Eka, S. N., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 562–574.
- Endra, T. S. S. (2021). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Dazzel Company Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Fauzia, A. (2019). *starategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Hamdi Mustofa, As'ad Isma, L. A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah, Vol. 2, No.*
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bumi aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jonathan, D., Erti, Y., & Dewi, P. (2023). *Work From Home : The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Work Spirit*. 7(1), 50–60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (p. 242)*. UMSU Press.
- Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*.
- Koyong, A. (2011). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang*.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marrus. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. In Manajemen pelayanan umum di Indonesia*.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Munandar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Remaja Kos)*.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Mediakom.
- Purba, Iwani, and N. A. T. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi 4 (1): 22–33*.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*.
- Rifai, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi. *Jurnal Ekonomia, 08(01), 5*.
- Rivai, V. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., & Fahlevi, M. (2020). *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership , Knowledge Management , Work Environment and Performance*.
- Sofyan. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawarmi (ed.))*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ulhaq, R. Z., & Wardhani, M. F. (2024). The Influence Of Leadership, Work Facilities, And Work Motivation On The Performance Of Village Employees In Kaliwungu District, Kendal District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 129–140.
- 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>

Wulandari, N., Arifin, A., Istiqomah Pujiningtiyas, R., Arifin, M., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Perbankan Syariah Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 295–302. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5886](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5886)