



**STUDI KINERJA PERANGKAT DESA: PELATIHAN, FASILITAS KERJA DAN
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN SEBAGAI PREDIKTOR DI KECAMATAN
BANDUNGAN KABUPATEN SEMARANG**

Oleh

Sis Budiyo^{*1}, Tri Maryani², Henry Yuliamir³, Syamsul Hadi⁴, Idah Kusuma Dewi⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

e-mail: *¹budiyono.20511202@student.stiepari.ac.id, ²trimaryani@stiepari.ac.id,
³henry.yuliamir@stiepari.ac.id, ⁴syamsul.hadi@stiepari.ac.id,
⁵idahkusumadewi@stiepari.ac.id

Abstrak

Konsep pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor dimana mampu menunjukkan kualitas negara dan diperlukan kemampuan SDM yang berkualitas dan bermutu, baik dalam bentuk keterampilan sosial (soft skill) maupun keterampilan akademik (hard skill) sehingga pendidikan merupakan salah satu penentu mutu SDM. Kinerja yang tepat perlu dukungan pendidikan dan pelatihan serta fasilitas kerja yang tepat untuk menjadikannya sebagai pendukung keberhasilan pekerjaan. Didalam studi ini dipergunakan metode kuantitatif sebagai pendekatannya dengan sampel sejumlah 86 perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar ke responden. Diolah dengan bantuan program SPSS dan diuji validitas dan reliabilitas sebagai uji instrumennya. Dilakukan juga uji hipotesis guna penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu: (1) pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan berdampak kepada kinerja perangkat desa (2) pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan berdampak kepada kinerja Perangkat Desa secara simultan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Fasilitas Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Konsep pembangunan SDM adalah faktor dimana mampu menunjukkan kualitas negara dan diperlukan kemampuan SDM yang berkualitas dan bermutu, baik dalam bentuk keterampilan sosial (*soft skill*) maupun keterampilan akademik (*hard skill*) sehingga pendidikan merupakan salah satu penentu mutu SDM. Tersedianya kesiapan SDM yang mumpuni menjadi sebuah keharusan dalam melaksanakan kegiatan terutama kegiatan pembangunan kalurahan yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat sehingga dibutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja baik dan profesional. Kinerja yang tepat perlu dukungan pendidikan dan pelatihan serta fasilitas kerja yang tepat untuk menjadikannya

sebagai pendukung keberhasilan pekerjaan (Syamsul Hadi & Andhi Supriyadi, 2021).

Dalam melaksanakan tugas di lapangan, perangkat Desa banyak mengalami hambatan terutama dibidang infrastruktur dimana sebagian besar dalam pembangunan belum menggunakan aturan perencanaan yang meliputi pembuatan Rencana Anggaran Belanja (RAB) dan Desain belum lengkap, belum tahu tentang ilmu konstruksi yang benar dan selama ini mereka hanya sekedar melaksanakan kegiatan dengan angka yang tertera dalam Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) tanpa memahami lebih mendalam target yang harus tercapai. Disisi lain, auditor ketika melaksanakan pemeriksaan mempunyai target-target tertentu salah satunya



.....
kewajaran anggaran RAB dan desain dengan realita kegiatan yang pembangunan, sehingga banyak temuan yang diakibatkan dari minimnya pengetahuan tentang perencanaan kegiatan infrastruktur. Selain Fenomena yang berkembang diatas, salah satu hal yang berdampak pada kinerja perangkat desa adalah kekurangan fasilitas kerja.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja individu pelatihan yang diberikan adalah salah satunya. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi, pemahaman, dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Rachmawati (2018) mengatakan bahwa pelatihan merupakan tempat di mana karyawan bisa mendapatkan atau belajar sikap dan proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu, agar mereka dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan lebih baik, dan dengan sesuai standar yang diperlukan.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan yang cukup dan kompensasi yang cukup dan wajar dapat memberikan dukungan optimal bagi individu dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Menurut Budianto (2015) pelayanan perusahaan kepada karyawan melalui fasilitas kerja bertujuan mendukung kinerja dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan.

Namun, kinerja individu juga dapat dipengaruhi juga oleh faktor lain, tidak hanya pelatihan dan fasilitas kerja, tetapi ada faktor seperti latar belakang pendidikan. Menurut penelitian Hanum (2014), pendidikan sebagai latar belakang merupakan faktor penting dalam menentukan motivasi untuk berwirausaha dan keberhasilan bisnis yang dilakukan. Pendidikan yang berkualitas harus disertai dengan latar belakang yang jelas serta didukung dengan data atau fakta. Pendidikan memainkan peran vital dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Latar belakang pendidikan individu dapat

memoderasi pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerjanya. Dalam konteks Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, perbedaan latar belakang pendidikan dapat memainkan peranan yang signifikan dalam membentuk kinerja individu di berbagai bidang pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan pandangan yang lebih komprehensif terkait strategi pengembangan kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan, dengan mempertimbangkan interaksi antara pelatihan, fasilitas kerja, dan latar belakang pendidikan. Dampak praktis dari studi ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk merencanakan dan melaksanakan program pengembangan SDM yang lebih efektif dan efisien, serta bisa menambah kualitas kinerja perangkat desa secara menyeluruh di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian oleh Nasution dan Lesmana (2018) memperlihatkan bila pelatihan karyawan berdampak positif dan signifikan kepada kinerja. Tidak seperti temuan tersebut, penelitian oleh Wicaksono (2019) memperlihatkan bila pelatihan tidak memberikan dampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur.

Penelitian Jufrizen (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, sedangkan penelitian Yani (2023) memperlihatkan bila tidak ada pengaruh signifikan dari fasilitas kerja kepada kinerja karyawan.

Penelitian Simarmata, dkk (2023) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di kantor Kelurahan Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun. Sebaliknya, penelitian dari Dini dan Sari (2013) menemukan bahwa latar belakang pendidikan tidak memberikan dampak positif atau signifikan kepada kinerja karyawan *Account Officer (AO)* Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat.



LANDASAN TEORI

Pelatihan

Dalam perusahaan, pelatihan sangat penting, pelatihan dianggap sebagai pencapaian penting bagi seorang karyawan untuk mendukung perkembangan karirnya di tempat kerja. Agar pegawai dapat menjadi profesional dalam bidangnya, motivasi dan kinerja harus ditingkatkan. Ragam interpretasi latihan karyawan yang disampaikan oleh pakar-pakar. Dalam pandangan Priansa (2017), pelatihan adalah proses belajar yang diberikan dengan tujuan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Dua konsekuensi terkandung dalam definisi tersebut. Awalnya, perlu meningkatkan kinerja untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan kebutuhan saat ini. Kedua, belajar tidak hanya untuk kebutuhan di masa depan, tetapi juga untuk kepentingan saat ini.

Widodo (2015), pelatihan adalah kumpulan aktivitas yang dikerjakan oleh individu secara sistematis guna meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat berkinerja profesional di bidang kerja mereka. Pelatihan adalah proses belajar yang memungkinkan para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan kualitas yang telah ditetapkan saat ini. Hamali (2016), pelatihan merupakan tindakan terstruktur guna mengubah perilaku karyawan demi mencapai target organisasi. Biasanya, Sulistiyani dan Rosidah memulai pelatihan dengan orientasi untuk memberikan pengetahuan tentang bisnis, struktur perusahaan, dan tujuan-tujuan untuk meningkatkan performa. Pelatihan perlu membentuk suasana lingkungan yang kondusif di mana karyawan bisa belajar sikap, keahlian, dan perilaku spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Sofyandi (2015) menggambarkan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien

Sesuai dengan penjelasan Aryadi (2017), pelatihan merupakan suatu proses tertata untuk merubah tindakan kerja individu atau kelompok karyawan dengan tujuan meningkatkan performa perusahaan. Dalam pandangan Chusminah dan Haryati (2019), pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan para karyawan. Pelatihan dapat dilakukan di setiap level organisasi dan juga dapat mencakup perubahan sikap karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efisien.

Berdasarkan Kaswan (2016), pelatihan merupakan langkah untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan para pekerja. Menurut Riniwati (2016) dan Larasati (2018), pelatihan adalah sebuah kegiatan untuk menambahkan kemampuan dan pengetahuan tenaga kerja non manajerial guna mencapai tujuan tertentu.

Dimensi pelatihan bagi seorang pamong kalurahan mencakup aspek-aspek yang dapat diukur untuk menilai efektivitas dan dampak pelatihan yang diikuti, maka dari itu untuk lebih jelasnya, pada penelitian ini teori dimensi pelatihan sebagai alat ukurnya, teori yang paling pas disampaikan oleh Sofyandi (2015), yang menyebutkan bahwa Manfaat yang diterima oleh pegawai setelah mengikuti program pelatihan yang efektif dapat menjadi indikator keberhasilan berikut ini:

1. Materi Pelatihan
Apakah materi pelatihan (isi pelatihan) sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan apakah program pelatihan terbaru?
2. Metode Pelatihan
Apakah cara pelatihan yang diberikan cocok untuk subjek dan sejalan dengan gaya belajar peserta pelatihan?
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih,
Apakah instruktur memiliki sikap dan keterampilan penyampaian yang dapat memotivasi orang untuk belajar?
4. Lama Waktu Pelatihan
Berapa lama durasi pemberian materi utama yang harus dipelajari dan seberapa



cepat kecepatan penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas Pelatihan

Apakah instruktur memiliki kendali atas lokasi pelatihan, apakah sesuai dengan jenis pelatihan, dan apakah makanan yang disajikan memuaskan?

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang disediakan di organisasi memiliki nilai penting, dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja yang optimal. Penggunaan fasilitas yang mencukupi dan lengkap sesuai kebutuhan akan meningkatkan produktivitas kerja dan mempermudah tugas para pegawai, hingga perusahaan/organisasi bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan lebih mudah. Fasilitas kerja adalah hal yang sangat vital bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka dan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan kerja. Menurut Vonny (2016), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah pekerjaan dan memperlancar proses pencapaian tujuan.

Fasilitas kerja, menurut Anam dan Rahardja (2017), adalah alat yang dipakai guna mempermudah dalam bekerja. Selain itu, fasilitas ini berfungsi sebagai alat pendukung karena fungsinya, hingga tetap bertahan lama dan bisa memberikan manfaat di masa mendatang. Makin canggih fasilitas yang disediakan bagi karyawan, semakin meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Menurut Munawirsyah (2017), fasilitas kerja meliputi semua barang yang dipakai oleh pegawai untuk menjalankan tugasnya, baik itu dalam konteks pekerjaan maupun untuk memperlancar aktivitas kerja. Sarumaha dan Wasiman (2020) mengatakan bahwa fasilitas kerja penting untuk karyawan guna menyiapkan pekerjaannya di perusahaan dan menggapai tujuan.

Dalam pandangan Moenir (2014), fasilitas kerja merujuk kepada peralatan dan perlengkapan yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Koyong

(2015), fasilitas kerja merupakan layanan yang diberikan perusahaan untuk karyawan guna mendukung kinerjanya dan memenuhi kebutuhan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Sedarmayanti (2018) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai alat dan bahan yang tersedia di lingkungan tempat kerjanya. Menyatakan oleh Pangarso, dkk (2016) bila fasilitas kerja adalah layanan dimana disediakan perusahaan untuk karyawan untuk mendukung kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Ovidiu (2018) menjelaskan bila fasilitas kerja adalah peralatan dimana diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mendukungnya didalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Ditulis oleh Barry (2014) fasilitas kerja adalah alat dimana disediakan oleh perusahaan guna membantu dan mendukung tujuan perusahaan yang ditetapkan oleh pimpinan/pemilik.

Dimensi fasilitas kerja pada pamong kalurahan mencakup berbagai aspek atau kriteria yang dapat diukur untuk mengevaluasi ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi sejauh mana fasilitas tersebut dapat memenuhi kebutuhan perangkat desa didalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa dimensi yang paling tepat menurut peneliti tentang teori dimensi fasilitas kerja adalah teori dari Vonny (2016) yang membagi beberapa dimensi seperti:

1. Sesuai Kebutuhan
Fasilitas kerja yang tersedia bisa digunakan sesuai keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.
2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap
Kelengkapan peralatan dan perlengkapan akan membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien dan efektif.
3. Mudah Digunakan
Peralatan kerja yang tersedia sangat membantu dalam menyelesaikan tugas dan sebaiknya simpel untuk penggunaan agar tidak menghambat pekerjaan.



4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang cukup baik dan berjalan lancar akan meningkatkan efisiensi kerja dan memungkinkan karyawan memberikan kinerja optimal.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan berupa pencapaian akademis dimana mencakup pencapaian di tingkat pendidikan terakhir atau kemajuan pencapaian akademis sebelumnya. Pendidikan awal berhubungan secara signifikan dengan hasil seleksi yang telah dilakukan oleh HR manager. SDM dengan pendidikan khusus cenderung memperlihatkan kinerja mereka dalam seleksi bidang yang mereka kuasai. Artinya, hasil seleksi bisa memberikan kepastian kepada manajer SDM untuk menempatkan individu tersebut di posisi yang sesuai.

Hanum (2014) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan faktor kunci dalam menentukan intensi kewirausahaan dan keberhasilan bisnis. Sebaiknya menyusun latar belakang pendidikan dengan jelas dan didukung oleh data atau fakta. Menurut pendapat Sedarmayanti (2015), pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar yang melibatkan teknik dan metode untuk mentransfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain secara terorganisir dan sistematis.

Ketut and Nindito (2019) menyatakan bahwa pendidikan latar belakang adalah tingkat pendidikan yang lebih tinggi, yang ditentukan oleh perkembangan peserta didik, kompleksitas buku teks, dan cara presentasi buku teks. Menurut Wirawan (2019), pendidikan juga melibatkan pembentukan kemampuan, sikap, dan perilaku melalui berbagai organisasi, baik terstruktur maupun tidak terstruktur, yang mencakup aspek saat ini maupun masa depan. Menurut Irmayani (2018), pendidikan latar belakang merupakan suatu proses yang memerlukan penggunaan sistem dan prosedur yang terstruktur dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Tanjung (2015), asal usul

pendidikan dapat dipahami dari dua sudut pandang, yaitu hubungan antara disiplin ilmu yang dipilih dengan tugas-tugas yang akan dihadapi serta tingkat pendidikan yang dicapai.

Dimensi latar belakang pendidikan merujuk pada berbagai aspek atau komponen yang membentuk konteks pendidikan seseorang. Latar belakang pendidikan mencakup sejumlah faktor yang dapat memengaruhi pemahaman, keterampilan, dan pengalaman belajar seseorang. Beberapa dimensi latar belakang pendidikan disampaikan oleh Tanjung (2015), yang melihat dari dua sisi latar belakang pendidikan, yaitu:

1. Jenjang Pendidikan

Berdasarkan UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah fase pendidikan yang ditentukan oleh perkembangan peserta didik, yaitu:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan tahap pendidikan awal selama 9 tahun pertama anak-anak di sekolah yang menjadi dasar untuk pendidikan menengah.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah berlangsung selama 3 tahun setelah pendidikan dasar di SLTA atau lembaga pendidikan yang setara.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah lanjutan dari pendidikan menengah yang bertujuan menciptakan individu yang mampu mengaplikasikan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam masyarakat.

2. Spesifikasi atau Jurusan Keilmuan

Sebelum merekrut karyawan, perusahaan akan memeriksa apakah jurusan pendidikan mereka sesuai agar mereka dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Dengan begitu, para pekerja dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.



Kinerja

Keberhasilan seorang pegawai menjadi sangat penting setelah mereka diterima bekerja di sebuah perusahaan, dimana mereka harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Agar bisa menyelesaikan tugasnya, seorang karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa pedoman kerja yang jelas, seringkali pegawai hanya bekerja tanpa tujuan atau arah yang terdefinisi dengan baik. Beberapa definisi kinerja pegawai yang berbeda yang disampaikan oleh pakar-pakar. Menurut Sinambela (2016) kinerja merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian khusus. Pentingnya kinerja pegawai adalah untuk menilai sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang terukur dan jelas, serta disepakati bersama sebagai pedoman. Menurut Syaifuddin (2018), kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan.

Dalam penyelesaian suatu tugas, karyawan harus mempunyai tingkat ketersediaan dan kemampuan yang sesuai. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidak akan terlalu efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang tugasnya dan cara melakukannya. Menurut Oktiyani & Nainggolan (2016), kinerja merupakan pelaksanaan dari rencana yang telah direncanakan. Menurut Ady & Wijono (2018), kinerja adalah evaluasi secara berkala kepada efisiensi operasional, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Maryati (2021) mengartikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil pekerjaan dimana mencakup kualitas dan kuantitas yang berhasil digapai oleh karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Nurjaya (2021), kinerja merupakan ukuran kesuksesan dari pelaksanaan tugas yang spesifik. Demikian

juga, dalam Putri (2020) dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan individu atau kelompok didalam sebuah organisasi pada periode tertentu, mencerminkan seberapa baik dalam memenuhi persyaratan pekerjaan didalam menggapai tujuan organisasi. Yusa dan Yatami (2021), kinerja merupakan prestasi yang diperoleh melalui penyelesaian tugas dan kewajiban yang telah diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

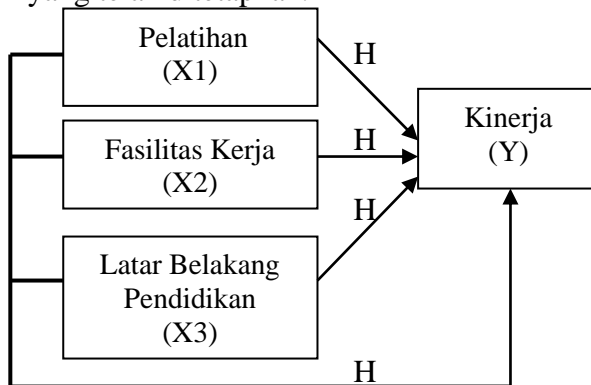
Dimensi kinerja merujuk pada aspek-aspek atau parameter-parameter mengukur sejauh mana sesebuah organisasi, tim, atau individu telah berhasil mencapai tujuan dan tugas yang ditetapkan. Dimensi ini membantu dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dimensi ini dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan tujuan evaluasi kinerja yang dilakukan. Menerapkan dimensi kinerja yang relevan dan sesuai dengan tujuan organisasi atau individu adalah langkah penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, menurut Maryati (2021), untuk mengevaluasi penampilan karyawan, penting untuk mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu:

1. **Kualitas Kerja**
Menggambarkan kemampuan pegawai berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan
2. **Kuantitas Kerja**
Lebih berfokus pada durasi kerja pegawai atau jumlah produk/jasa yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
3. **Pelaksanaan Tugas**
Berapa jauh pegawai dapat bertahan dalam melakukan pekerjaannya dengan tepat.
4. **Tanggung Jawab**
Sebagaimana seberapa lama karyawan dapat mempertahankan pelaksanaan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sujarweni (2014) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan hasil dengan menggunakan metode kuantifikasi atau statistik. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengacu pada filosofi positivisme dan dilakukan pada populasi atau sampel tertentu; instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis kuantitatif atau statistik dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 1. Model Penelitian Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang telah ditentukan oleh peneliti untuk studi dan analisis dalam jumlah dan karakteristik tertentu. Dengan penjelasan ini, totalnya adalah 86 orang.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa jumlah populasi dan karakteristiknya membentuk sampel, sehingga dalam kasus di mana populasi besar dan meneliti secara keseluruhan tidak mungkin karena keterbatasan sumber daya, penelitian dapat dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sensus sampling karena semua 86 perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang adalah sampel.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas menurut Singarimbun & Efendi (2015) adalah cara untuk menilai sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan akurasi gejala yang dapat diukur. Dalam konteks ini, validitas diuji untuk menentukan hubungan antara jumlah item dalam variabel dengan skor total variabel tersebut.

Namun, dalam studi ini, validitas diuji menggunakan alat bantu statistik seperti SPSS, di mana hasil perhitungan r dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai perhitungan lebih tinggi dari nilai tabel, yaitu: perhitungan $>$ tabel, maka item tersebut telah memenuhi kriteria validitas dan pantas digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Arikunto (2015) menyatakan bahwa uji reliabilitas berarti menunjukkan bahwa sebuah instrumen dapat diandalkan saat digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Sebuah kuesioner dianggap dapat diandalkan jika nilai α lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2015). Dalam hal tes keandalan, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan komputer dan program SPSS, sama seperti pada ketika menghitung validitas.

Analisis Regresi

Salah satu maksud penelitian ialah untuk menguji hipotesis. Hipotesis adalah solusi dari permasalahan penelitian yang didasarkan pada pemikiran logis dari teori. Maksud dari pengujian hipotesis adalah untuk menemukan solusi teoretis yang tertuang dalam pernyataan hipotesis dengan dukungan dari data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dalam proses pengujian. Dalam melakukan uji hipotesis, regresi digunakan sebagai metode analisis statistik.

Analisis regresi dipakai guna memeriksa dampak variabel independen pada variabel dependen. Berikut adalah formula dimana dipakai untuk menghitung koefisien regresi secara parsial:

$$\text{Persamaan: } Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$



Uji Model

Uji F (Anova)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2015), penggunaan Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi dampak secara serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Dapat melihat nilai F_{hitung} melalui data yang diolah dalam analisis ANOVA. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana pelatihan, fasilitas kerja, dan pendidikan memengaruhi kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Hipotesa diterima.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Hipotesa ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2015), Koefisien Determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai ini diperoleh dari nilai *adjusted R square*. Koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel independen telah memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variabel dependen..

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menilai efek variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan mengasumsikan variabel lain tetap konstan, sesuai dengan langkah-langkah prosedur berikut:

1. Menentukan taraf nyata (α) dan t-tabel
 - a. Signifikan (α) yang dipakai 5% dibagi 2 (0,025) untuk uji dua sisi.
 - b. Derajat kebebasan (df) dari nilai t-tabel sama dengan $n - k - 1$, dimana n merupakan responden dan k merupakan parameter yang diestimasi.
2. Membuat kesimpulan

Jika nilai signifikansi uji kurang dari 0,05, maka hipotesis nol akan diputuskan ditolak dan hipotesis alternatif akan dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi uji kurang dari 0,05, maka hipotesis nol akan diterima sedangkan hipotesis alternatif akan ditolak. Variabel independen tidak berdampak signifikan pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Dari perhitungan tersebut disesuaikan dengan tabel korelasi nilai r . Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r_{tabel} adalah 0,176. Apabila r_{hitung} melebihi r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut valid secara konstruk. Dari perhitungan yang dilakukan, terbukti bahwa nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} , sehingga kesimpulannya adalah bahwa pertanyaan mengenai pelatihan, fasilitas kerja, latar belakang pendidikan, dan kinerja dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Variabel pelatihan (X_1) yang diukur dengan menggunakan 13 (tiga belas) pernyataan, diperoleh *cronbach alpha* sebesar 0,881 berarti sebagian besar dari kuesioner menghasilkan angka positif dengan nilainya diatas 0,60 hingga variabel Pelatihan (X_1) dikatakan *reliable*. Variabel fasilitas kerja (X_2) yang diukur dengan 11 (sebelas) pernyataan diperoleh *cronbach alpha* sebesar 0,937 berarti sebagian besar dari kuesioner menghasilkan angka positif dengan nilainya diatas 0,60 hingga variabel Fasilitas kerja dikatakan *reliable*. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X_3) yang diukur dengan 10 (sepuluh) pernyataan diperoleh *cronbach alpha* sebesar 0,945 berarti sebagian besar dari kuesioner menghasilkan angka positif dengan nilainya diatas 0,60 hingga variabel latar belakang pendidikan dikatakan *reliable*. Variabel kinerja perangkat desa (Y) yang diukur dengan 15



(lima belas) pernyataan diperoleh *cronbach alpha* sebesar 0,946 berarti sebagian besar dari kuesioner menghasilkan angka positif dengan nilainya diatas 0,60 hingga variabel kinerja dikatakan *reliable*

Tehnik Analisis Data

Analisis Regresi

Analisis regresi dipakai guna memahami dampak variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi dianalisis memakai persamaan:

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

Tabel 1. Analisis regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.332	6.895		2.514	.014
X1	.831	.136	.555	6.113	.000
X2	.827	.089	.711	9.257	.000
X3	.215	.320	.394	3.778	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasar keterangan table1. persamaan yang dihasilkan adalah:

$Y = 0,555X_1 + 0,711X_2 + 0,594X_3$ dengan penjelasan dibawah ini:

- Koefisien beta memperlihatkan bahwa pelatihan (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,555. Sehingga berkesimpulan bahwa pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa
- Koefisien beta memperlihatkan bila fasilitas kerja (X2) mempunyai nilai beta 0,711, sehingga berkesimpulan bila fasilitas kerja berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa
- Koefisien beta memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan (X3) mempunyai nilai beta 0,394. Sehingga berkesimpulan bila latar belakang pendidikan berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa

Uji Model

a. Uji F

Uji F dipakai guna meneliti apakah variabel bebas dengan cara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dengan kondisi: Bila nilai F-hitung > F-tabel, hingga variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen secara bersama sama.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3060.298	3	1020.099	66.820	.000 ^b
Residual	1251.842	82	15.266		
Total	4312.140	85			

a. Dependent Variable: Y

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

Dari keterangan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 66,820 > dari nilai F tabel (3 – 190) sebesar 2,71. Sehingga kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut adalah pelatihan (X1), fasilitas kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3) bersama-sama berpengaruh pada kinerja (Y)

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi penelitian ini dengan penjelasa berikut ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.420	.442	3.907

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

Dari hasil pengolahan data, nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) 0,442. Sehingga kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut adalah pelatihan (X1), fasilitas kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3) pada kinerja (Y) sebesar 44,2%, dan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dipakai guna menguj dampak setiap variabel independen dengan cara parsial kepada



variabel dependen, dengan asumsi variabel lain tetap. Apabila nilai signifikansi uji dibawah 0,05, hipotesis akan diterima. Kondisi ini memperlihatkan bila variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen.

- 1) Uji t menguji dampak pelatihan pada kinerja

Menurut data pada tabel 1, dampak pelatihan pada kinerja perangkat desa memiliki koefisien positif 0,555, t hitung 6,113 yang diatas t tabel 1,988, serta memiliki signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini memperlihatkan bila hipotesis telah diterima. Pelatihan memberikan dampak yang positif dan penting pada kinerja perangkat desa. Semakin banyak pelatihan yang diterima, maka semakin meningkat juga kinerjanya.

- 2) Uji t menguji dampak fasilitas kerja pada kinerja

Dari tabel 1 dideskripsikan bahwa pengaruh fasilitas kerja pada kinerja perangkat desa memiliki koefisien positif 0,711, t hitung 9,257 diatas t tabel 1,988, dan signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Ini memperlihatkan bila hipotesis telah diterima. Fasilitas kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap performa perangkat desa. Semakin banyak fasilitas, semakin tinggi juga kinerjanya.

- 3) Uji t menguji pengaruh latar belakang pendidikan pada kinerja.

Menurut data dalam tabel 1, bisa disimpulkan bila terdapat dampak yang signifikan diantara latar belakang pendidikan dan kinerja perangkat desa, dengan koefisien positif 0,394 dan t hitung 3,778 yang melebihi t tabel 1,988. Selain itu, nilai signifikansi 0,003 dibawah 0,05. Ini memperlihatkan bila hipotesis tersebut diterima. Dengan demikian, latar belakang pendidikan berdampak yang positif dan penting pada kinerja

perangkat desa. Semakin sesuai latar belakang pendidikan, semakin bagus pula kinerjanya.

Pembahasan

Dari hasil analisis uji regresi memperlihatkan bila dampak pelatihan pada kinerja perangkat desa di kecamatan Bandungan diperoleh nilai koefisien positif 0,555, t hitung 6,113 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan adalah 0,000 dibawah 0,05.

Bisa disimpulkan bila variabel berdampak yang positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa sehingga hipotesis dapat dikonfirmasi. Ini mengindikasikan bahwa apabila pelatihan lebih baik, kinerja perangkat desa akan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan kurang baik, kinerja perangkat desa akan menurun.

Pelatihan mencakup konten, teknik, sifat dan keahlian instruktur/pelatih, durasi, dan sarana pelatihan. Hasil ini memperkuat klaim Larasati (2018) bahwa pelatihan diartikan sebagai pendidikan singkat yang menggunakan prosedur terstruktur dan terorganisir agar tenaga kerja non-manajerial bisa memperoleh pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan yang spesifik. Kemudian teori pendukung kinerja disampaikan oleh Sinambela (2016) yang mendefinisikannya sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kaitan hubungan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja adalah dengan ulu-ulu mengikuti pelatihan yang baik maka otomatis akan memiliki kemampuan untuk mendefinisikan suatu pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Terdapat motivasi kuat baik dari internal maupun eksternal yang akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Kasmir, 2016).

Melalui analisis regresi, disimpulkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan. Penelitian ini



.....
memperkuat penemuan sebelumnya dari peneliti Nasution dan Lesmana (2018) yang menyatakan bahwa disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Hermes Realty Indonesia.

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan dampak fasilitas kerja pada kinerja perangkat desa diperoleh nilai koefisien positif 0,711, t hitung 9,257 diatas t tabel 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Hal ini mengindikasikan hipotesis diterima. Artinya fasilitas kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa. Hal ini memperlihatkan ketika fasilitas kerja makin baik maka kinerja perangkat desa akan bertambah, demikian pula ketika rendahnya fasilitas kerja maka kinerja perangkat desa juga akan menurun.

Fasilitas mencakup kebutuhan yang sesuai, peralatan dan perlengkapan yang lengkap, mudah digunakan, dan mempercepat proses kerja. Analisis hasil menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa terdampak secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin optimal sarana kerja, semakin meningkat pula produktivitas perangkat desa di Kecamatan Bandungan. Temuan ini mendukung klaim Anam & Rahardja (2017) bahwa fasilitas kerja adalah alat yang membantu aktivitas kerja serta memiliki fungsi pendukung yang berkelanjutan untuk masa depan.

Menurut data regresi, fasilitas kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan. Penelitian ini mengonfirmasi temuan sebelumnya oleh Jufrizen dan Hadi (2021) bila fasilitas kerja berdfampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan juga oleh (Supriyadi & Yulianto, 2021).

Dari hasil uji regresi memperlihatkan dampak latar belakang pendidikan pada kinerja perangkat desa diperoleh nilai koefisien positif 0,394, nilai t hitung 3,778 diatas t tabel 1,988 dan nilai signifikansi 0,003 dibawah 0,05. Hal

ini mengindikasikan hipotesis diterima. Artinya latar belakang pendidikan berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa. Hal ini memperlihatkan ketika latar belakang pendidikannya semakin baik maka kinerja perangkat desa akan meningkat, demikian pula ketika rendahnya latar belakang pendidikan maka kinerja perangkat desa juga akan menurun.

Ini menunjukkan bahwa pendidikan latar belakang adalah salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai. Dalam kerangka pemerintah daerah, dengan dukungan pendidikan tambahan dari latar belakang pendidikan, pegawai bisa meningkatkan kinerja melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Keberadaan pendidikan yang cukup akan meningkatkan kinerja fasilitas kerja sehingga karyawan akan merasa lebih yakin dalam melakukan tugasnya dengan baik dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah.

Informasi tersebut diperkuat oleh temuan penelitian dari Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Poltak Pardamean Simarmata, Doris, dan Yolanda Saragih (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang penting antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai di kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Artinya apabila pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan yang lebih baik akan menambah kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bawen.
2. Pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan secara bersama sama



berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Artinya apabila pelatihan ditambah, fasilitas kerja ditingkatkan dan latar belakang pendidikan yang lebih baik secara simultan akan membuat kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bandungan meningkat.

Saran

Saran-saran untuk untuk penelitian lebih lanjut untuk menutup kekurangan penelitian. Tidak memuat saran-saran diluar untuk penelitian lanjut. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Perangkat desa yang belum kompeten karena alasan beda lulusan maka sebaiknya meningkatkan kemampuan dengan cara mengikuti pelatihan, karena dalam hasil penelitian ini terbukti bila pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan dapat memberi dampak pada peningkatan kinerja
2. Dalam penelitian ini, baik secara teori ataupun praktik, variabel pelatihan, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan dapat memberi dampak peningkatan kinerja artinya dengan latar belakang pendidikan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ady, F., & Wijono, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- [2] Alfina, A. Hanum, F. 2014. Keefektifan Manajemen Kelompok Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus I TK Kecamatan Manguharjo Kota Madiun. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 2, No 1. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2405/2000> (13 Maret 2019)
- [3] Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), 6, 1–11.
- [4] Anisa Gustri Yani. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian. *Jurnal Margin Vol. 3 No. 1 Tahun 2023*
- [5] Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- [7] Aryadi, Yuswan (2017). Co-Working Space Di Kota Pontianak. *Jurnal online mahasiswa Arsitektur Universitas Tanjungpura*. Volume 5/Nomer2/September 2017. Brand Equity and Trial Effects. *Journal Of Consumer Marketing*, Vol. 17 No. 7 2000, pp. 591-604.
- [8] Asrizal Efendy NST dan Muhammad Taufik Lesmana. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hermes Realty Indonesia. Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018At: Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) Jakarta
- [9] A'yunin, Q., Ketut Agung Ulupui, I. G., & Nindito, M. (2019). The Effect of the Size of Public Accounting Firm, Leverage, and Corporate Governance on the Integrity of Financial Statement: A Study on Companies Listed on Indonesian Stock Exchange. *KnE Social Sciences*, 3(11), 820. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i11.4053>



- [10] Barry.R. 2014. *Operations Management (Sustainability and Supply Chain Management)* Essex CM20 2 JE, England
- [11] Budianto, Aji Tri. (2015). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- [12] Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- [13] Ega Sri Dini dan Maleta Kemala Sari. (2013). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank Bri Sumatera Barat. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI*
- [14] Eko Widodo, Suparno. 2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [15] Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- [16] Hanum, (2014) Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Lingkungan Eksternal terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada siswa SMA Negeri 1 Semarang). Medan. Skripsi: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- [17] Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Poltak Pardamean Simarmata, Doris Yolanda Saragih. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*. Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) 85-92
- [18] Hokgy S. Wicaksono. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *AGORA Vol. 7, No. 2, (2019)*
- [19] Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1-13.
- [20] Jufrizen Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*. Vol. 7 No. 1
- [21] Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- [22] Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [23] Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- [24] Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- [25] Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta
- [26] Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6, (1). 2017, 44-51.
- [27] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada



- PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- [28] Oktiyani, R., & Nainggolan, K. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten. IV(2).
- [29] Ovidiu (2018), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio- Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172
- [30] Pangarso, Firdaus, dan Moeliono, (2016), "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kepuasan Pegawai Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 12, no. 1, pp. 51-62.
- [31] Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- [32] Sarumaha, D., & Wasiman. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 395–405.
- [33] Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- [34] Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [35] Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- [36] Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [37] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- [38] Supriyadi, A., & Yulianto, C. (2021). Penerapan Kinerja Karyawan BBPI Saat Pandemi Covid-19. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 4(1), 9–20.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v4i1.751>
- [39] Sofyandi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Revisi: Graha Ilmu Yogyakarta.
- [40] Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [41] Syamsul Hadi, & Andhi Supriyadi. (2021). Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 167–175.
<https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.320>
- [42] Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- [43] Vonny, dan Elisabeth. (2016), "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado", Vol. 16 No. 3, Pp 398-409.
- [44] Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.