



PERFORMANCE ANALYSIS OF VILLAGE APPARATUS IN SULANG DISTRICT, REMBANG REGENCY

ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DI KECAMATAN SULANG KABUPATEN REMBANG

Ahmad Nur Arifin¹, Ming Ming Lukiarti²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang

E-mail: nurarifina24@gmail.com, mingminglukiarti@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Ahmad Nur Arifin

nurarifina24@gmail.com

Key words:

office facilities, work discipline, work motivation, device performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page : 891 - 899

ABSTRACT

Village apparatus plays an important role in building and improving the welfare of village communities. This investigation was conducted to provide information on the impact of office facilities, work discipline, and work motivation on the performance of village officials. This investigative approach method involves a quantitative approach with subjective data and primary data types. The subject of this study is the village apparatus of Sulang District, Rembang Regency, which has 21 villages. Two types of variables are involved in this investigation: independent variables (office facilities, work discipline, and work motivation) and the dependent variable (village apparatus performance). The population includes 180 village officials from across Sulang District. The sampling method involved a saturated sample with an effective response rate (effective sample), resulting in a final sample size of 100 respondents (a response rate of 55.6% of the total population). Data collection was carried out using the survey method, utilizing a questionnaire instrument. The data analysis technique involves multiple linear regression analysis. This investigation found that office facilities and work motivation partially impact village apparatus performance, while work discipline partially does not affect village apparatus performance.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Ahmad Nur Arifin <i>nurarifina24@gmail.com</i> Kata kunci: Fasilitas kantor, disiplin kerja, motivasi, kinerja perangkat desa Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal : 891 - 899	Aparatur desa memiliki peran penting dalam membangun dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Investigasi ini dilakukan guna untuk memberi informasi mengenai dampak yang diberikan oleh fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. Metode pendekatan investigasi ini melibatkan pendekatan kuantitatif dengan jenis data subjek dan jenis data primer. Objek studi ini merupakan perangkat desa se-Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang yang memiliki 21 desa. Dua jenis variabel terlibat dalam investigasi ini yaitu variabel independen (fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja perangkat desa). Populasi melibatkan 180 aparatur desa se-Kecamatan Sulang. Pengambilan sampel melibatkan metode sampel jenuh dengan respon efektif (effective sample), jumlah sampel akhir sebanyak 100 responden (response rate 55,6% dari jumlah populasi). Pengumpulan data dilaksanakan melalui metode survey dengan memanfaatkan instrument kuesioner. Teknik analisis data melibatkan analisis regresi linier berganda. Investigasi ini memiliki temuan dimana fasilitas kantor dan motivasi kerja secara parsial berdampak pada kinerja aparatur desa, sementara disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja aparatur desa. <i>Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Aparatur desa adalah bagian dari organisasi pemerintahan tingkat paling bawah dalam struktur pemerintahan Indonesia, meskipun demikian aparatur desa memberi fungsi penting dalam mencapai tujuan program pemerintahan. Aparatur desa adalah sumber daya manusia yang berada dalam organisasi pemerintahan desa yang memiliki tugas melaksanakan upaya pembangunan demi tercapainya kesejahteraan masyarakat (Mustofa, 2024). Perangkat desa memegang peranan penting dalam menjalankan pemerintahan desa dalam menjalankan program pembangunan dan kesejahteraan warga desa. Akibatnya, kinerja perangkat desa menjadi faktor krusial dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa (Wijaya & Anoraga, 2021). Kinerja perangkat desa menunjukkan kemampuan aparatur desa untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan yang optimal, terbuka, dan terukur. Selaras dengan hakekatnya yang sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dimana aparatur desa mempunyai peran dalam mendukung pemerintahan desa, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan (Sari et al., 2022).

Investigasi ini mengacu dari beberapa temuan-temuan yang berbeda-beda, seperti temuan dari Arifah et al. (2024) dan Wahyudi et al. (2022) fasilitas kantor memberi

dampak positif signifikan pada kinerja perangkat desa. Temuan lain mengenai fasilitas kerja pada kinerja dari analisis yang dilakukan Pratama & Wihara (2022) menunjukkan tidak memberikan efek yang nyata. Faktor disiplin kerja pada kinerja dari temuan Yulistina & Tahwin (2024) dan Prasetyo (2020) menyajikan pengaruh positif signifikan, sementara dari temuan Wijayanti & Dewi (2025) menunjukkan disiplin kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja. Sebaliknya, temuan dari Failin et al. (2023) dan Prasetya et al. (2023) disiplin kerja memberi dampak negatif pada kinerja pegawai. Temuan Mustofa (2024) motivasi kerja mempunyai dampak positif pada kinerja aparatur desa. Sedangkan menurut Wijayanti & Dewi (2025) dan Trisna & Guridno (2021) motivasi kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Kecamatan Sulang adalah salah satu daerah di Kabupaten Rembang yang digunakan sebagai objek penelitian, dari beberapa survei yang dilakukan di Kecamatan Sulang seperti Desa Pomahan, Desa Karangharjo, Desa Rukem, Desa Karangsari, Desa Pragu, Desa Pranti, Desa Seren, Desa Jatimudo, Desa Pedak, Desa Kemadu, Desa Tanjung, Desa Kunir, Desa Korowelang, Desa Landoh, Desa Glebeg, Desa Sulang, yang dilakukan pada tanggal 25-29 Mei 2025, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Data Hasil Wawancara Masyarakat Kecamatan Sulang

No	Variabel	Hasil Wawancara
1.	Fasilitas Kantor	Fasilitas kantor yang ada di kantor perangkat masih ada beberapa yang kurang seperti kipas angin, kursi, lemari penyimpanan data dan alat kebersihan.
2.	Disiplin Kerja	Untuk hasil wawancara disiplin kerja hampir semua masyarakat mengatakan bahwa semua pegawai sudah disiplin saat di jam kerja dan tidak pernah melihat pegawai perangkat desa meninggalkan kantor tanpa alasan.
3.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja para pegawai perangkat desa sudah sangat bagus karena sudah melayani masyarakat dengan ramah dan antusias.
4.	Kinerja Pegawai	Kinerja perangkat desa sudah bagus karena banyak masyarakat yang puas dengan pelayanan dari pegawai di masing-masing desa.

Sumber: Data olahan hasil wawancara, 2025

Hasil wawancara yang saya lakukan di beberapa desa menunjukan bahwa ada beberapa fasilitas yang kurang dalam kantor kepala desa yang membuat masyarakat kurang nyaman saat berada di kantor kecamatan sedangkan hasil kinerja pegawai perangkat desa membuat masyarakat merasa aman dan nyaman dengan sikap yang ramah.

Fasilitas kantor menurut Pratama & Wihara (2022) merupakan keseluruhan berkakas yang digunakan dipakai, dan ditempati oleh pekerja untuk mendukung segala aktivitas pekerjaan. Ukuran kantor merujuk pada luas fisik dari ruang kantor, baik dalam hal luas lantai maupun jumlah ruang yang tersedia untuk berbagai fungsi, seperti ruang kerja individu, ruang rapat, ruang makan, dan area kolaborasi. Kantor yang terletak di pusat kota atau kawasan bisnis biasanya lebih mudah mengakses infrastruktur yang mendukung seperti transportasi umum, penyedia layanan internet, listrik, air, dan fasilitas kesehatan. Hal ini memudahkan perusahaan untuk

menyediakan sarana dan prasarana kerja yang baik dan memadai bagi pegawainya, karena biaya infrastruktur yang lebih rendah atau lebih mudah diakses. Menurut Wahyudi et al. (2022) menunjukkan bahwa kantor yang berlokasi di daerah dengan infrastruktur yang baik cenderung memiliki fasilitas yang lebih lengkap, seperti akses internet cepat, ruang rapat yang moderen, dan perangkat teknologi terbaru. Dari hasil pengamatan ada beberapa kantor balai desa yang memiliki fasilitas terbatas seperti tidak adanya akses internet, printer yang bermasalah bahkan ruang rapat yang tidak memadai, hal ini dapat menghambat produktivitas perangkat desa dalam menjalankan aktivitas kerjanya meskipun perangkat desa memiliki kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh yang dimiliki individu dalam bekerja dalam menghormati dan mematuhi peraturan perusahaan (Sahur, 2021). Pekerja dalam melaksanakan tugas harus memiliki sikap disiplin pada setiap aturan yang tersedia dan diimplementasikan pada setiap pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Prasetyo (2020) dalam menemukan bahwa kedisiplinan kerja, yang meliputi kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta kehadiran yang konsisten, memberikan peran yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pemerintahan desa. Prasetya et al. (2023) menyatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk berkomunikasi kepada karyawan tentang bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan. Namun, dalam praktiknya tingkat disiplin kerja perangkat desa masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Disiplin kerja yang belum optimal dapat terlihat dari ketidaksesuaian kehadiran dengan jam kerja yang telah ditetapkan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya kepatuhan pada aturan yang telah ditetapkan. Rendahnya disiplin kerja berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi, menurut Wijayanti & Dewi (2025) adalah dorongan untuk membangun mentalitas seseorang agar siap bekerja dengan penuh semangat untuo mencapai kepuasan diri. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang dalam melakukan aktivitasnya demi mencapai tujuan yang dikehendaki. Julindrastuti & Karyadi (2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal yang berasal dari keinginan individu yang membangkitkan semangat kerja dan berperan dalam mengarahkan serta menjaga perilaku individu agar tujuan kerja dapat tercapai. Individu dengan segala aktivitasnya membutuhkan dorongan dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Adanya motivasi baik dari dalam maupun luar individu akan menambah semangat seseorang yang nantinya akan berdampak meningkatkan produktivitas kerja dan selanjutnya hasil kinerja akan mencapai kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

Dari permasalahan yang dihadapi perangkat desa se-Kecamatan Sulang dan temuan-temuan sebelumnya mengenai dampak yang diberikan fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja, untuk itu perlu dilakukan investigasi lebih mendalam untuk mengkonfirmasi kembali mengenai teori variabel yang terlibat serta seberapa besar dampak yang diberikan terhadap kinerja aparatur desa.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan investigasi ini merupakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif menggunakan

data berbentuk angka (Umar et al., 2022). Data diperoleh melalui penggunaan instrumen penelitian yaitu kuesioner, kemudian data diolah dengan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Objek investigasi ini merupakan aparatur desa se-Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Investigasi ini melibatkan perangkat desa Kecamatan Sulang, yang terdiri dari 180 orang, dianggap sebagai populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi dengan karakteristiknya, investigasi ini melibatkan sampel total yaitu cara mengambil sampel dari seluruh populasi. Namun dalam pelaksanaannya terjadi kendala dimana tidak semua responden bersedia mengisi atau sedang tidak berada di tempat kerja sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 116 responden. Selama proses pengumpulan data hingga pengolahan data dari jumlah sampel yang diperoleh terdapat 16 responden yang menjawab pernyataan kuesioner secara tidak lengkap, asal-asalan dan tidak konsisten yang menyebabkan jumlah sampel berkurang menjadi 100 responden.

Investigasi ini melibatkan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sehingga teknik analisis data melibatkan analisis regresi linier berganda. Pelaksanaan analisis ini akan memberi informasi mengenai dampak dan persamaan yang berikan antar variabel independen dengan variabel dependen (Mustika & Oktavianti, 2021). Uji determinasi dalam investigasi ini dimaksudkan untuk memberi informasi mengenai presentase variabel independen yang diberikan melalui nilai adjusted R square dalam menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instumen yang valid didefinisikan sebagai alat ukur yang valid yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur). Sebuah pernyataan dalam survei dianggap valid jika mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05, dan tidak valid jika angka signifikansi melebihi 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item	Sig.	Item	Sig.	Item	Sig.	Item	Sig.
FK1	0,000	DK3	0,000	MK2	0,000	K3	0,000
FK2	0,000	DK4	0,002	MK3	0,002	K4	0,000
FK3	0,000	DK5	0,000	MK4	0,009	K5	0,013
FK4	0,000	DK6	0,006	MK5	0,000	K6	0,000
FK5	0,000	DK7	0,003	MK6	0,002	K7	0,000
FK6	0,001	DK8	0,006	MK7	0,000	K8	0,004
FK7	0,002	DK9	0,002	MK8	0,001	K9	0,000
FK8	0,004	DK10	0,000	MK9	0,000	K10	0,000
FK9	0,002	DK11	0,017	MK10	0,000	K11	0,000
DK1	0,000	DK12	0,007	K1	0,000		
DK2	0,000	MK1	0,000	K2	0,000		

Sumber: data SPSS diolah, 2025

Keterangan : FK = Fasilitas Kantor, DK = Disiplin Kerja, MK = Motivasi Kerja, K = Kinerja

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada setiap item pernyataan tidak melebihi atau sama dengan 0,05, sehingga diasumsikan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai konstitensi variabel atau indikator konstruk dalam kuesioner. Metode penelitian menyatakan bahwa suatu variabel adalah reliabel jika koefisien Cronbach Alphanya lebih dari 0,70.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Fasilitas Kantor	0,820
Disiplin Kerja	0,833
Motivasi Kerja	0,836
Kinerja	0,861

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 3 menunjukkan nilai crombach alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilaksanakan untuk memperlihatkan dampak yang diberikan oleh lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien (β)	Signifikan
Konstanta	-2,264	
Fasilitas Kantor	0,632	0,001
Disiplin Kerja	0,066	0,734
Motivasi Kerja	0,521	0,014

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 3 pada kolom koefisien menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$K = -2,264 + 0,632 FK + 0,066 DK + 0,521 MK$$

Persamaan tersebut mengasumsikan, apabila variabel independen yang terdiri dari fasilitas kantor, disiplin kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan, kinerja perangkat desa memiliki nilai konstanta sebesar -2,264. Koefisien regresi variabel fasilitas kantor adalah 0,632, yang berarti kinerja perangkat desa mengalami kenaikan sebesar satu satuan. Angka koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,066, aparatur desa berkembang sebesar 0,066 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja senilai 0,521, yang berarti bahwa kinerja perangkat desa mengalami peningkatan sebesar 0,521 satuan maka motivasi kerja ikut berkembang sebesar satu satuan.

Hasil Uji T

Uji ini diasumsikan sebagai informasi mengenai pengaruh atau tidak berpengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji signifikansi dapat digunakan untuk menentukan hasil uji T. Jika angka signifikansi tidak lebih dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima; begitu juga sebaliknya. Hasil uji regresi pada kolom signifikansi ditunjukkan dalam Tabel 4:

1. Angka signifikansi variabel fasilitas kantor menunjukkan nilai $0,001 < 0,05$, diasumsikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, fasilitas kantor berdampak pada kinerja perangkat desa.
2. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,734 > 0,05$, sehingga diasumsikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, disiplin kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja perangkat desa.
3. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga diasumsikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berdampak kinerja perangkat desa.

Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan kapasitas variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel kinerja perangkat desa.

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model	Nilai Adjusted R Square
Fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa	0,463

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Ketiga faktor independen yang diidentifikasi dalam investigasi ini memiliki kemampuan untuk menerangkan faktor dependen, yakni kinerja perangkat desa, sebesar 46,3%, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5, dengan nilai persegi panjang yang disesuaikan sebesar 0,463. Selain itu, variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini menyumbang 53,7%.

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Nilai koefisien regresi fasilitas kantor positif (0,632), disertai angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasilnya memperlihatkan bahwa komponen fasilitas kantor mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja sistem desa. Artinya, kualitas fasilitas kantor yang dapat membantu operasi perangkat desa sebanding dengan kualitas kinerja. Temuan ini sesuai dengan temuan Arifah et al. (2024) dan Wahyudi et al. (2022) fasilitas kantor merupakan berkakas yang dibutuhkan untuk menunjang kebutuhan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya yaitu melayani kebutuhan administrasi masyarakat desa. Fasilitas kantor yang terpenuhi akan meluncurkan segala kegiatan pekerjaan sehingga capaian pekerjaan juga dapat terpenuhi.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Koefisien positif (0,066) dan angka signifikansi $0,734 > 0,05$ memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja perangkat desa. Artinya, kenaikan disiplin kerja tidak berdampak kinerja aparatur desa. Temuan ini memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang dimiliki perangkat desa belum mampu mendorong peningkatan kinerja aparatur desa secara nyata, hal ini dapat terjadi karena disiplin kerja yang diterapkan pada perangkat desa cenderung bersifat administrative, seperti ketepatan waktu kehadiran di kantor desa. Sementara kinerja perangkat desa menekankan kualitas pelayanan kepada masyarakat, ketepatan penyelesaian administrative serta efektivitas pelaksanaan program kerja. Akibatnya, meskipun perangkat desa telah tingkat disiplin kerja yang baik, hal tersebut belum tentu diikuti peningkatan hasil kerja yang optimal. Temuan ini memiliki kesesuaian

dengan temuan Wijayanti & Dewi (2025) dimana disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Angka koefisien positif 0,521 dan nilai signifikansi 0,014 tidak lebih dari 0,05, motivasi kerja berdampak positif signifikan pada kinerja perangkat desa. Artinya, aparatur desa mempunyai kinerja yang lebih baik apabila mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sesuai dengan temuan yang dilakukan Mustofa (2024) motivasi sebagai dorongan seseorang yang dengan suka rela melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dorongan positif akan menambah semangat perangkat desa dalam melaksanakan tugas dalam melayani masyarakat. Individu yang termotivasi akan mengarahkan usaha dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini memperlihatkan dimana motivasi menjadi faktor penting dalam kenaikan kinerja perangkat desa.

SIMPULAN

Dari hasil pengumpulan data hingga hasil analisis, temuan ini menjawab tujuan dilaksanakan investigasi ini dimana variabel fasilitas kantor secara parsial memberi dampak pada kinerja perangkat desa secara signifikan; disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja aparatur desa secara tidak signifikan; dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perangkat desa. Temuan uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen tidak dapat menerangkan faktor dependen secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, R. D., Khojim, N., & Aisyah, N. (2024). Pengaruh fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota tegal. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 1247-1259.
- Failin, I. N., Hamdun, E. K., & Ariyantiningih, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 2(6), 1145-1161.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 7-20. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.98>
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79-85.
- Mustofa, H. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo*. 2(1).
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Prasetyo, E. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru SMK Negeri Sekar Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 4(1), 62–76. <http://www.e-jurnalmitrapendidikan.com/index.php/e-jmp/article/view/737/473>
- Pratama, R. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi, dan disiplin kerja perangkat desa kecamatan plemahan kabupaten kediri. *Senmea*, 167–175.
- Sahur, M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(1), 3565–3579. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v1i1.15>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal the Manusagre*, 2(1), 194–203. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3531>
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kempemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.
- Wijayanti, A. I., & Dewi, D. A. L. (2025). *Peran Lingkungan Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Memberi Dampak pada Kinerja Pegawai*. 9(1), 1112–1126.
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>