



Pengaruh Prasarana Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Mediasi Disiplin Kerja

Lusia Lasniroha Laia^{1*}, Khairuddin Tampubolon², Barham Siregar³

^{1*,2,3}Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

Email: ¹lasnilaia46@gmail.com, ²databasefia@gmail.com, ³barhamsiregar17@gmail.com

Korespondensi: lasnilaia46@gmail.com

Diajukan: 13-12-2025 | Direvisi: 07-01-2026 | Diterima: 20-01-2026 | Diterbitkan: 30-01-2026

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh prasarana kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa Lahusa Susua, Kecamatan Ulususua, Kabupaten Nias Selatan, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 perangkat desa. Data dianalisis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antarkomponen variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prasarana kantor (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y) dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Motivasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Namun, disiplin kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai signifikansi $0,957 > 0,05$. Secara simultan, prasarana kantor (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis jalur, disiplin kerja tidak berperan sebagai mediator pada hubungan prasarana kantor maupun motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini terlihat dari pengaruh tidak langsung yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, sehingga kontribusi mediasi dinilai tidak signifikan. Meskipun demikian, prasarana kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 60,6% variasi kinerja perangkat desa, sedangkan 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Perangkat Desa, Prasarana Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Variabel Mediasi, Pelayanan Publik.

Abstract - This study aims to analyze the effect of office facilities and work motivation on the performance of village officials in Lahusa Susua Village, Ulususua Subdistrict, South Nias Regency, both directly and through work discipline as a mediating variable. A quantitative approach was employed, with a sample of 40 village officials. The data were analyzed using partial tests (t-test), simultaneous testing (F-test), and path analysis to examine both direct and indirect effects among variables. The findings show that office facilities (X1) have a positive and significant effect on the performance of village officials (Y), with a significance value of $0.015 < 0.05$. Work motivation (X2) also has a positive and significant effect on performance (Y), with a significance value of $0.000 < 0.05$. However, work discipline (Z) does not have a significant effect on performance (Y), as indicated by a significance value of $0.957 > 0.05$. Simultaneously, office facilities (X1) and work motivation (X2) significantly influence the performance of village officials (Y), with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the path analysis results, work discipline does not function as a mediator in the relationship between office facilities or work motivation and the performance of village officials. This is evidenced by the indirect effects being smaller than the direct effects, indicating that the mediating contribution is not significant. Nevertheless, office facilities, work motivation, and work discipline jointly still have a significant effect on the performance of village officials. The coefficient of determination (R-Square) of 0.606 indicates that these three variables explain 60.6% of the variance in village officials' performance, while the remaining 39.4% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Village Apparatus Performance, Office Infrastructure, Work Motivation, Work Discipline, Mediating Variable, Public Service.

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah kemampuan penting yang harus dimiliki setiap individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Ketika kinerja berada pada tingkat optimal, pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien, masalah organisasi lebih mudah ditangani, dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Karena itu, kinerja menjadi unsur mendasar dalam organisasi. Tanpa kinerja yang baik, arah dan target organisasi sulit diwujudkan. Penilaian atau evaluasi kinerja juga dibutuhkan sebagai sarana bagi pimpinan untuk mengukur capaian organisasi, menilai produktivitas dan kemampuan pegawai, serta memperoleh informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan. Secara umum, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan dan menjadi indikator penting bagi keberhasilan atau kegagalan individu dalam melaksanakan tugas dalam periode tertentu.

Mewujudkan kinerja yang baik, diperlukan faktor pendukung yang mampu memperlancar aktivitas kerja. Salah satu faktor tersebut adalah prasarana kantor. Prasarana yang memadai memberikan dukungan bagi pelaksanaan pekerjaan, terutama dalam kegiatan administrasi, komunikasi, dan koordinasi. Namun, dalam berbagai instansi, ketersediaan prasarana masih sering menjadi persoalan serius sehingga dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Penelitian Bohari et al. (2019) menunjukkan bahwa prasarana yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik, sedangkan prasarana yang kurang memadai dapat menyebabkan pekerjaan tidak berjalan maksimal.



Selain prasarana kantor, motivasi kerja juga berperan besar dalam menentukan kinerja, termasuk bagi perangkat desa. Motivasi yang tinggi mendorong seseorang bekerja lebih produktif, kreatif, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Motivasi dapat dipandang sebagai dorongan energi dalam diri individu yang muncul sebagai respons terhadap tujuan tertentu. Hafidzi dkk. (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menumbuhkan semangat kerja agar seseorang mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan mengarahkan seluruh upaya untuk mencapai kepuasan. Keterlibatan mental yang positif terhadap lingkungan kerja turut memperkuat dorongan untuk meraih kinerja terbaik. Dengan motivasi yang tepat dan sistem penilaian kinerja yang baik, organisasi dapat mencapai targetnya, sementara individu juga dapat memenuhi tujuan pribadinya. Pemberian motivasi pada dasarnya merupakan rangkaian proses dari kebutuhan yang mendorong keinginan, menstimulasi tindakan, hingga menghasilkan keputusan dan perilaku kerja.

Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Meskipun prasarana dan motivasi sudah baik, tanpa disiplin kerja, hasil kerja tetap berpotensi tidak optimal. Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan pegawai mematuhi aturan dan menjalankan kewajiban tanpa melakukan pelanggaran. Kemampuan organisasi untuk mengelola potensi internal, termasuk membangun kedisiplinan, menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Anwar, Pakya, dan Mendo (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Lia Muliawaty (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara tepat dan konsisten dapat mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh, terutama dalam pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pemerintahan desa, Desa Lahusa Susua di Kecamatan Ulususua, Kabupaten Nias Selatan, memiliki peran strategis dalam pembangunan wilayah. Namun, berdasarkan observasi, terdapat kendala berupa prasarana kantor desa yang belum memadai. Kondisi ini terlihat dari belum tersedianya gedung sekretariat desa, ruang sekretaris desa dan ruang pelayanan, serta ruang Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Pernyataan aparat desa juga menguatkan bahwa fasilitas tersebut memang belum tersedia. Kekurangan prasarana ini berdampak pada sebagian perangkat desa, seperti munculnya rasa mudah bosan, berkurangnya inspirasi, serta menurunnya semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat desa.

2. METODOLOGI

Pendekatan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Lahusa Susua, yang terletak di Lahusa, Kecamatan Ulususua, Kabupaten Nias Selatan.

Adapun bentuk metode pada penelitian ini digambar sebagai berikut:



Gambar 1. Metodologi Penelitian



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang di teliti. Pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan cara angket, wawancara dan dokumentasi. Analisis terhadap data yang telah dikumpulkan kemudian dikelola dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	63%
Peerempuan	15	38%
Jumlah	40	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 40 orang, 25 orang (63%) adalah laki-laki dan 15 orang (38%) responden adalah perempuan. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden yang berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI	PERSENTASE
24	1	3%
25	4	10%
26	1	3%
27	5	13%
28	4	10%
29	2	5%
30	2	5%
32	3	8%
33	3	8%
36	1	3%
37	1	3%
39	1	3%
40	1	3%
43	3	8%
44	3	8%
45	2	5%
46	1	3%
47	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 40 orang, responden yang berusia 24 tahun sebanyak 1 Orang (3%), usia 25 tahun sebanyak 4 orang (10%), usia 26 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 27 tahun sebanyak 5 Orang (13%), usia 28 tahun sebanyak 4 orang (10%), usia 29 tahun sebanyak 2 Orang (5%), usia 30 tahun sebanyak 2 orang (5%), usia 32 tahun sebanyak 3 orang (8%), usia 33 tahun sebanyak 3 orang (8%), usia 36 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 37 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 39 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 40 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 43 tahun sebanyak 3 orang (8%), usia 44 tahun sebanyak 3 orang (8%), usia 45 tahun



sebanyak 2 orang (5%), usia 46 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 47 tahun sebanyak 2 orang (5%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah usia 27 tahun (13%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	13	33%
SMK	13	33%
D3	4	10%
S1	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 40 orang, yang memiliki kualifikasi pendidikan lulusan SMA sebanyak 13 orang (33%), lulusan SMK sebanyak 13 orang (33%), lulusan D3 sebanyak 4 orang (10%), lulusan S1 sebanyak 10 orang (25%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa lulusan responden terbanyak adalah lulusan SMA sebanyak 13 orang (33%) dan SMK sebanyak 13 orang (33%).

3.2 Pengujian Hipotesis

Data yang digunakan dalam proses pengujian hipotesis, lampiran dapat diakses pada link bit.ly/Lusia_Lampiran

1. Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Prasarana Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Perangkat Desa (Y), Dan Disiplin Kerja (Z).

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Prasarana Kantor (X1)

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1_1	0,304	0,693	Valid
X1_2	0,304	0,675	Valid
X1_3	0,304	0,718	Valid
X1_4	0,304	0,561	Valid
X1_5	0,304	0,624	Valid
X1_6	0,304	0,643	Valid
X1_7	0,304	0,626	Valid
X1_8	0,304	0,590	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X2_1	0,304	0,503	Valid
X2_2	0,304	0,651	Valid
X2_3	0,304	0,689	Valid
X2_4	0,304	0,526	Valid
X2_5	0,304	0,567	Valid



X2_6	0,304	0,485	Valid
X2_7	0,304	0,315	Valid
X2_8	0,304	0,720	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y_1	0,304	0,671	Valid
Y_2	0,304	0,684	Valid
Y_3	0,304	0,705	Valid
Y_4	0,304	0,437	Valid
Y_5	0,304	0,404	Valid
Y_6	0,304	0,326	Valid
Y_7	0,304	0,533	Valid
Y_8	0,304	0,386	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Z_1	0,304	0,518	Valid
Z_2	0,304	0,717	Valid
Z_3	0,304	0,644	Valid
Z_4	0,304	0,649	Valid
Z_5	0,304	0,658	Valid
Z_6	0,304	0,640	Valid
Z_7	0,304	0,586	Valid
Z_8	0,304	0,655	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024.

Pengujian instrumen telah dilakukan kepada 40 responden. Pernyataan variabel X1, X2, Y dan Variabel Z mempunyai nilai r hitung > dari nilai r tabel (0,304), maka disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada variabel X1, X2, Y dan Z dinyatakan valid dan layak untuk disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2019).

Dengan menggunakan bantuan *Statistical Package for The Social Science (SPSS Versi 23)*. Pada pengujian validitas di atas, memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,304). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diajukan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*.

1. Uji Reliabilitas Variabel Prasarana Kantor (X1)

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas Variabel Prasarana Kantor (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Sumber: *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	8

Sumber: *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.615	8

Sumber: *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*

4. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Sumber: *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*

Metode pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach-Alpha*, yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran dengan nilai $> 0,60$ nilai *Cronbach-Alpha* menurut Hair nilai 0,0 - 0,20 kurang *reliable*, $> 0,20-0,40$ agak *reliable*, nilai $> 0,40-0,60$ cukup *reliable*, nilai $> 0,60-0,80$ *reliable*, nilai $> 0,80-1,00$ sangat *reliable* (Sugiyono, 2019).

Dengan menggunakan bantuan *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*, hasil uji reliabilitas di atas, memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel X1, memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,792 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas variabel X1 *reliable*.
2. Variabel X2 memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,690 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas variabel X2 *reliable*.
3. Variabel Y memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,615 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas variabel Y adalah *reliable*.



4. Variabel Z memperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,780 > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas variabel Z adalah *reliable*.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan hasil analisis data dengan uji hipotesis dan analisis jalur, penelitian ini menyimpulkan bahwa prasarana kantor (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y), ditunjukkan oleh signifikansi $0,015 < 0,05$ sehingga H1 diterima. Motivasi kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Sebaliknya, disiplin kerja (Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa karena signifikansi $0,957 > 0,05$, sehingga H3 ditolak. Secara simultan, prasarana kantor dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (uji F) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung prasarana kantor terhadap kinerja melalui disiplin kerja tidak signifikan, karena pengaruh langsung (0,289) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (-0,003388), sehingga H5 ditolak. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja, karena pengaruh langsung (0,624) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (-0,001015), sehingga H6 ditolak. Namun, prasarana kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (uji F) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H7 diterima. Nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,606 menunjukkan ketiga variabel utama menjelaskan 60,6% variasi kinerja, sedangkan 39,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

REFERENCES

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- [2] Afrianti, Y., & Wirman, A. (2020). Penggunaan Media Busy Book Untuk Menstimulasi Kemampuan Membaca Anak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1156-1163.
- [3] Allen, J. G. (2021). "Healthy Buildings: How Indoor Spaces Drive Performance and Productivity." Harvard T.H. Chan School of Public Health.
- [4] Ananda, R., & Amiruddin, A. (2019). Perencanaan pembelajaran.
- [5] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- [6] Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- [7] Bohari, N. F. M., Kruger, E., John, J., & Tennant, M. (2019). Analysis of dental services distribution in Malaysia: a geographic information systems-based approach. *International dental journal*, 69(3), 223-229.
- [8] Fayard, A-L. (2021). "Hybrid Work and the Office of the Future." New York University.
- [9] Febriyani, A., Prayoga, G. K., & Nurdiawan, O. (2021). Index Kepuasan Pelanggan Informa dengan Menggunakan Algoritma C. 45. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 8(6), 330-335.
- [10] Grant, A. H. (2021). "What Science Says About How to Create a Workspace That Encourages Innovation." TED.
- [11] Gutama, P. P. B., & Widiyahseno, B. (2020). Inklusi sosial dalam pembangunan desa. *Reformasi*, 10(1), 70-80.
- [12] Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif.
- [13] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- [14] Hasibuan, J. S., Lesmana, M. T., & Sari, A. P. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 117-128.
- [15] Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86.
- [16] Indrawati, S., & Rachmawati, A. F. (2021). Edukasi Legalitas Usaha sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Pemilik UMKM. *Jurnal Dedikasi Hukum*, 1(3), 231-241.
- [17] Karnati, P., Akbar, S., & Morris, P. A. (2019). Conduction mechanisms in one dimensional core-shell nanostructures for gas sensing: A review. *Sensors and Actuators B: Chemical*, 295, 127-143.
- [18] Kristianto, H., Prasetyo, S., & Sugih, A. K. (2019). Pemanfaatan ekstrak protein dari kacang-kacangan sebagai koagulan alami. *Jurnal Rekayasa Proses*, 13(2), 65-80.
- [19] Lestari, H., & Hendrawati, H. (2020). Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Jakarta Islamic Indeks (Jii) Terhadap Nilai Aktiva Bersih Reksadana Syariah Di Indonesia (Studi Kasus pada Otoritas Jasa keuangan Periode Tahun 2016-2019). Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Jakarta Islamic Indeks (Jii) Terhadap Nilai Aktiva Bersih Reksadana Syariah Di Indonesia (Studi Kasus pada Otoritas Jasa keuangan Periode Tahun 2016-2019), (59).



- [20] Marie, H. (2021). Analisis Manajemen Sarana Prasarana Efektif Meningkatkan Kreativitas Anak. *Tunas Siliwangi: Jurnal Program Studi Pendidikan Guru PAUD STKIP Siliwangi Bandung*, 7(1), 14-23.
- [21] MULIAWATY, D., SI, M., & MULIAWATY, L. (2019). Enforcement of Woman Structural Officials Work Discipline in Banjar City Government: A Gender Perspective. *IISTE*, 7(4), 46-60.
- [22] Munthe, F., & Simbolon, H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan bank bum x medan. *Psikologi Prima*, 2(1), 64-74.
- [23] Nadeak, B. (2020). The effectiveness of distance learning using social media during the pandemic period of COVID-19: A case in Universitas Kristen Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 1764-1772.
- [24] Nadella, S. (2021). "The Next Ten Years." Microsoft.
- [25] Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. *Media Sahabat Cendekia*.
- [26] Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429-435.
- [27] PGMI, M. K., Jelita, J., & Suhelayanti, S. (2022). Penilaian portofolio pada pembelajaran IPA di MI. Al-Azkiya: *Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD*, 7(2), 126-135.
- [28] Prahastuti, B. S., Djaali, N. A., & Usman, S. (2021). Faktor risiko gejala Muskuloskeletal Disorder (MSDs) pada pekerja buruh pasar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 13(1), 47-54.
- [29] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- [30] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- [31] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [32] Salam, M. A. D., & Rosy, B. (2022). Pengaruh sarana prasarana dan kualitas pelayanan administrasi dinas kependudukan dan pencatatan sipil terhadap kepuasan masyarakat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 377-391.
- [33] Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- [34] Saputra, I. W. G. A., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 3(8), 49-58.
- [35] SARI, N. I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan).
- [36] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). & Putra, S.(2021). Kinerja Karyawan.
- [37] Sinta, I. M. (2019). Manajemen sarana dan prasarana. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(1), 77-92.
- [38] Solihin, F., Awaliyah, S., & Shofa, A. M. A. (2021). Pemanfaatan Twitter sebagai media penyebaran informasi oleh Dinas Komunikasi dan Informatika. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(1), 52-58.
- [39] Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- [40] Steelcase. (2019). "The Future of Work: Insights for Workplace Strategy."
- [41] Sugiyono, L. (2020). Analisis situasi pembangunan manusia di Jawa Tengah. *Indonesian Journal of Applied Statistics*.
- [42] Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- [43] Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- [44] Sukesti, F., Ghozali, I., Fuad, F. U. A. D., KHARIS ALMASYHARI, A., & Nurcahyono, N. (2021). Factors affecting the stock price: The role of firm performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 165-173.
- [45] SURBAKTI, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- [46] Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- [47] Sutton, S. (2021). "The Future of Work: Remote Work Trends to Watch in 2021." *FlexJobs*.
- [48] Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali potensi, memotivasi dan mengarahkan generasi muda menyongsong dunia kerja pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- [49] Tadanugi, I. N. (2020). Pemanfaatan Alokasi Dana Desa (ADD) dalam Pembangunan Sarana dan Prasarana di Desa Bo'e Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 53-66.
- [50] Tasa, Y. T., & Murtani, A. (2021). Analisis Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Bi 7-Day (Reverse) Repo Rate Terhadap Net Asset Value Reksadana Saham Syariah Periode 2016-2019. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(1), 31-39.
- [51] Utami, L. R., & Sujarweni, V. W. (2020). Peran lembaga keuangan terhadap pertumbuhan usaha mikro kecil dan menengah (studi kasus di Kota Yogyakarta). *Monex: Journal of Accounting Research*, 9(1), 86-96.
- [52] WeWork. (2019). "5 Workplace Trends to Watch in 2019."



- [53] Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.
- [54] Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.
- [55] Yolanda, P., Widiiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148-157.
- [56] Yulia, Y., Ahyani, N., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Pamar: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 14(2), 122-127.
- [57] Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232.