



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
PARUNG PANJANG KABUPATEN BOGOR**

***THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK  
FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PARUNG  
PANJANG DISTRICT OFFICE, BOGOR REGENCY***

**Kharisma Heri Saputri<sup>1</sup>, Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [kharismaherisaputri@gmail.com](mailto:kharismaherisaputri@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02461@unpam.ac.id](mailto:dosen02461@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 13-08-2025

Revised : 14-08-2025

Accepted : 16-08-2025

Pulished : 18-08-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of interpersonal communication and work facilities on employee performance at the Parung Panjang District Office, Bogor Regency. The research method used is quantitative with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires to 55 respondents who are employees of the district office. The results of the study indicate that interpersonal communication has a significant effect on employee performance, obtained a regression coefficient value of 0.282 with a calculated t value of 3.619 and a significance of 0.001. Conversely, work facilities have a negative but significant effect on employee performance, obtained a regression coefficient value of -0.071 with a calculated t value of -2.693 and a significance of 0.010. Simultaneously, both independent variables have a significant effect on employee performance, proven by the F test with a calculated F of 6.682 and a significance of 0.003. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient r value is 0.452 which indicates that the relationship between the variables of Interpersonal Communication and Work Facilities on Employee Performance at the Parung Panjang District Office, Bogor Regency has a moderate positive correlation. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) value of 0.174 shows that 17.4% of the variation in employee performance can be explained by interpersonal communication and work facilities, while the remaining 82.6% is influenced by other factors outside the model*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Work Facilities, Employee Performance*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung Panjang, Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 55 responden yang merupakan pegawai kantor kecamatan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didapat nilai koefisien regresi sebesar 0,282 dengan nilai t *hitung* sebesar 3,619 dan signifikansi 0,001. Sebaliknya, fasilitas kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja pegawai, didapat nilai koefisien regresi sebesar -0,071 dengan nilai t *hitung* sebesar -2,693 dan signifikansi 0,010. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan melalui uji F dengan F *hitung* sebesar 6,682 dan signifikansi 0,003. Berdasarkan hasil analisis nilai r koefisien korelasi sebesar 0,452 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor memiliki korelasi positif yang sedang. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,174 menunjukkan bahwa 17,4% variasi kinerja pegawai



dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja, sementara sisanya 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain luar model

**Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.**

## PENDAHULUAN

Komunikasi adalah kegiatan sehari-hari yang dialami oleh manusia sebagai makhluk sosial. Oleh sebab itu mempelajari proses komunikasi dengan baik tentunya akan membantu komunikasi yang lebih efektif. Menurut Maman Rukmana dalam bukunya Komunikasi Interpersonal (Pandeglang: STKIP Babunnajah, 2021:31), komunikasi interpersonal adalah “proses pertukaran informasi dan pengertian antara individu atau kelompok kecil yang disertai umpan balik langsung dan interaksi yang terus berlangsung”.

**Tabel 1. 1**  
**Komunikasi Interpersonal Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten**  
**Bogor Tahun 2024**

| Indikator       | Keterangan                                                                                                          | Hasil Pra Survey |              |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|
|                 |                                                                                                                     | Setuju           | Tidak Setuju |
| Keterbukaan     | Masih adanya pegawai yang kurang nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama, mengakibatkan produktivitas tim menurun | 19 (95%)         | 1 (5%)       |
| Empati          | Kurangnya empati dalam membangun hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan, serta antara rekan pegawai           | 10 (50%)         | 10 (50%)     |
| Sikap Mendukung | Kurangnya dukungan dari atasan dapat menghambat kinerja pegawai                                                     | 15 (75%)         | 5 (25%)      |
| Sikap Positif   | Ketidakmampuan untuk memberikan umpan balik yang positif dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan pegawai      | 15 (75%)         | 5 (25%)      |
| Kesetaraan      | Kurangnya rasa saling menghormati antar pegawai yang memicu konflik                                                 | 15 (75%)         | 5 (25%)      |

Sumber: Hasil Pra Survey Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menyatakan bahwa sebanyak 95% (19 orang) pegawai yang menunjukan masih kurang nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama, mengakibatkan produktivitas tim menurun. Dan 5% (1 orang) yang menunjukan nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama. Kesimpulannya bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, yang dimana masih banyak pegawai di Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor yang kurang nyaman untuk berbagi ide atau pendapatnya.



**Tabel 1. 2**  
**Data Fasilitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten**  
**Bogor Tahun 2024**

| No | Nama Barang                 | Jumlah   | Kondisi                                                                                                                                            |
|----|-----------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Meja komputer               | 15 unit  | Dalam jumlah yang banyak dan masih dalam kondisi baik                                                                                              |
| 2. | Bangku tunggu               | 16 unit  | Dalam jumlah sedikit dan dalam kondisi kurang baik                                                                                                 |
| 3. | AC                          | 2 unit   | Dalam jumlah yang sedikit dan ada satu AC yang rusak di ruang tunggu                                                                               |
| 4. | Komputer                    | -        | Dalam kondisi yang kurang baik                                                                                                                     |
| 5. | Printer                     | 20 unit  | Dalam jumlah yang banyak dengan kondisi baik                                                                                                       |
| 6. | Mesin pencetak blanko E-KTP | -        | Dalam jumlah yang terbatas dan using                                                                                                               |
| 7. | Papan pengumuman            | 19 unit  | Dalam jumlah yang banyak dan satu dalam kondisi rusak berat                                                                                        |
| 8. | Toilet umum                 | 3 unit   | Terdapat beberapa toilet dengan kondisi baik                                                                                                       |
| 9. | Ruang tunggu                | 2 ruang  | Terdapat 2 ruang tunggu dengan keadaan ruangan yang panas serta sumpek akibat membludaknya masyarakat yang sedang mengantri dalam proses pelayanan |
| 10 | Area parkir                 | Tersedia | Tersedia area parkir yang sempit sehingga terjadi penumpukan kendaraan dan sumpek                                                                  |

Sumber: Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 permasalahan fasilitas kerja meliputi: bangku tunggu dalam jumlah sedikit dan kondisi yang kurang baik, AC dalam jumlah sedikit dan satu AC di ruang tunggu rusak, komputer dalam kondisi kurang baik, mesin pencetak blanko E-KTP dalam jumlah yang terbatas dan using, papan pengumuman dalam jumlah yang banyak dan satu dalam kondisi rusak berat, dan ruang tunggu terdapat 2 ruang tunggu dengan keadaan ruangan yang panas serta sumpek akibat membludaknya masyarakat yang sedang mengantri dalam proses pelayanan

Berikut hasil pra survey fasilitas kerja kepada 20 pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor Tahun 2024:

**Tabel 1. 3**  
**Fasilitas Kerja Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor Tahun**  
**2024**

| Indikator                        | Keterangan                                                                                                                       | Hasil Pra Survey |              |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|
|                                  |                                                                                                                                  | Setuju           | Tidak Setuju |
| Sesuai Dengan Kebutuhan          | Masih adanya peralatan kerja yang tidak mendukung, sehingga mengurangi produktivitas dalam bekerja                               | 16 (80%)         | 4 (20%)      |
| Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja | Kurangnya pemahaman pegawai untuk merawat fasilitas kerja yang baik, sehingga mengganggu dan menurunkan kualitas hasil kerja     | 13 (65%)         | 7 (35%)      |
| Mudah Dalam Penggunaan           | Kurangnya panduan atau pelatihan yang cukup mengenai penggunaan fasilitas kerja, sehingga mengakibatkan kerusakan pada peralatan | 15 (75%)         | 5 (25%)      |
| Mempercepat Proses Kerja         | Masih adanya pegawai yang bekerja dengan cepat, tetapi tidak memperhatikan kualitas hasil kerja                                  | 13 (65%)         | 7 (35%)      |
| Penempatan Ditata Dengan Benar   | Penataan kursi dan meja yang tidak sesuai dengan tempatnya menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu produktivitas kerja        | 13 (65%)         | 7 (35%)      |

Sumber: Hasil Pra Survey Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor (2024)



Berdasarkan tabel 1.3 diatas, menyatakan bahwa sebanyak 80% (16 orang) merasa bahwa fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor kurang mendukung, sehingga mengurangi produktivitas dalam bekerja. Dan sebanyak 20% (4 orang) merasa bahwa fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Parungpanjang sudah mendukung. Kesimpulannya bahwa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah sesuai dengan kebutuhan.

**Tabel 1. 4**  
**Tabel Presentase Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang**  
**Bulan November 2024 – Juni 2025**

| Bulan    | Alfa | Izin | Terlambat |
|----------|------|------|-----------|
| November | 16   | 4    | 17        |
| Desember | 11   | 3    | 19        |
| Januari  | 12   | 5    | 20        |
| Februari | 5    | 5    | 18        |
| Maret    | 7    | 6    | 15        |
| April    | 5    | 2    | 5         |
| Mei      | 2    | 4    | 10        |
| Juni     | 2    | 6    | 15        |

Sumber: Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor(2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang alfa, izin, terlambat mengalami peningkatan. Hal ini menunjukan bahwa masih banyak pegawai yang rata-rata kehadirannya masih rendah yang berarti tanggung jawab terhadap pekerjaan nya kurang dan juga kurang nya ketepatan waktu dan kedisiplinan.

**Tabel 1. 5**  
**Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang Tahun 2024**

| Indikator       | Keterangan                                                                                      | Hasil Pra Survey |              |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|
|                 |                                                                                                 | Setuju           | Tidak Setuju |
| Kualitas Kerja  | Masih adanya sebagian pegawai yang kurang memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugasnya     | 16 (80%)         | 4 (20%)      |
| Kuantitas Kerja | Kurangnya pemahaman pegawai, sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu | 16 (80%)         | 4 (20%)      |
| Ketepatan Waktu | Masih adanya sebagian pegawai yang menunjukan kurangnya disiplin dan penghargaan terhadap waktu | 17 (85%)         | 3 (15%)      |
| Efektifitas     | Kurangnya efektifitas para pegawai dalam dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat           | 11 (55%)         | 9 (45%)      |
| Kemandirian     | Seringkali atasan mengambil keputusan tanpa adanya persetujuan dari pegawai                     | 12 (60%)         | 8 (40%)      |

Sumber: Hasil Pra Survey Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, menyatakan bahwa sebanyak 85% (17 orang) pegawai yang menunjukan kurangnya disiplin dan penghargaan terhadap waktu. Dan sebanyak 15% (3 orang) pegawai yang menunjukan disiplin dan penghargaan terhadap waktu. Kesimpulannya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kurangnya ketepatan waktu pada pegawai di Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor.



## Kajian Pustaka

### 1. Kinerja Pegawai

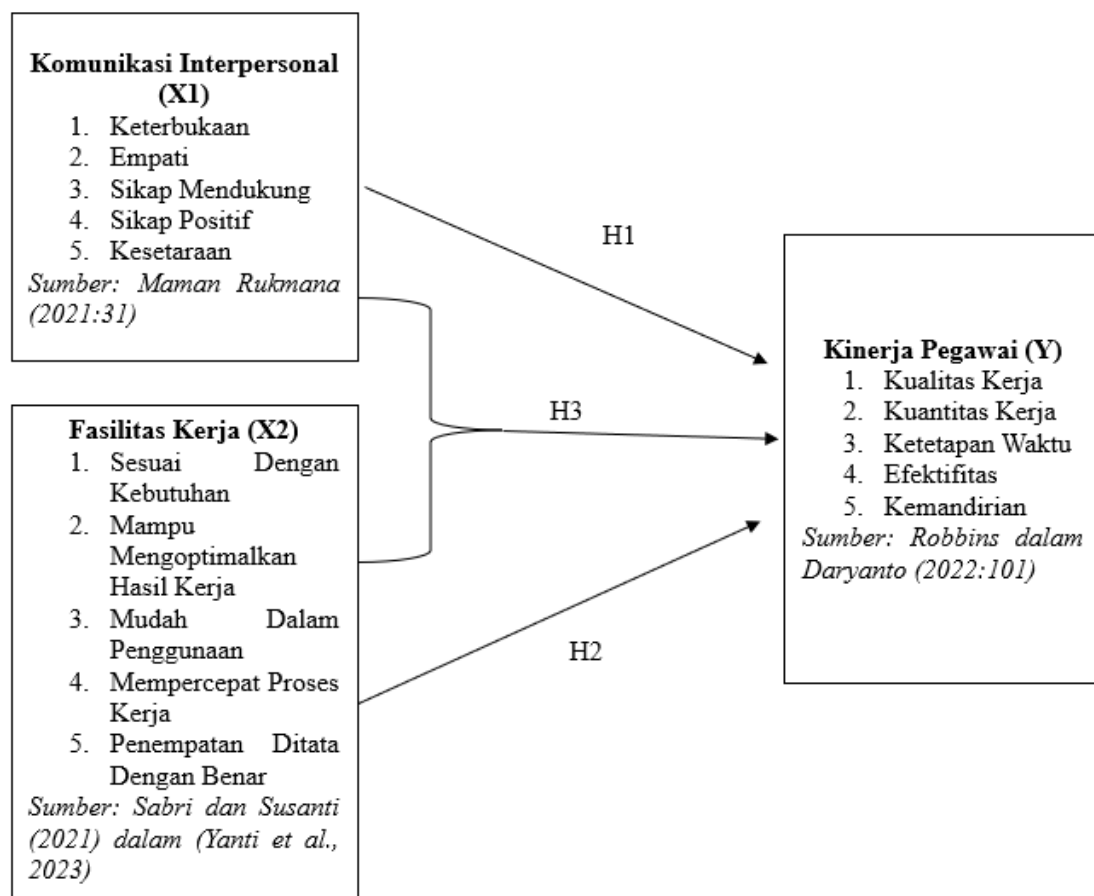
Menurut Robbins (dalam Daryanto & Suyanto, 2022:99) “Kinerja adalah banyaknya upaya yang telah dikeluarkan individu dalam pekerjaannya.”

### 2. Komunikasi Interpersonal

Menurut Maman Rukmana dalam bukunya Komunikasi Interpersonal (Pandeglang: STKIP Babunnajah, 2021:31), komunikasi interpersonal adalah “proses pertukaran informasi dan pengertian antara individu atau kelompok kecil yang disertai umpan balik langsung dan interaksi yang terus berlangsung.

### 3. Fasilitas Kerja

Menurut Sabri & Susanti (2021) yang dikutip dalam Yandi et al. (2023), “Fasilitas kerja adalah sarana, wahana, atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.”



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Nugroho & Haritanto (2022:21) “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”.



Menurut Nugroho & Haritanto (2022:23) “Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, guna melihat apakah terdapat pengaruh atau keterkaitan di antara variabel-variabel tersebut”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| No                              | Kuesioner                                                                                                                                                              | r hitung | r tabel | Keputusan |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| <b>Komunikasi Interpersonal</b> |                                                                                                                                                                        |          |         |           |
| 1                               | Saya merasa tidak nyaman untuk menyampaikan ide atau pendapat saya karena takut ditolak atau di remehkan                                                               | 0,631    | 0,266   | Valid     |
| 2                               | Saya merasa kurang percaya diri untuk menyampaikan ide atau pendapat saya, karena saya kurang memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan                        | 0,671    | 0,266   | Valid     |
| 3                               | Saya merasa kurang mendapatkan pelatihan atau bimbingan yang memadai tentang bagaimana cara membangun hubungan yang baik dan penuh empati dengan orang lain            | 0,460    | 0,266   | Valid     |
| 4                               | Saya merasa sulit untuk membangun hubungan yang dekat dan saling percaya dengan atasan atau rekan kerja saya                                                           | 0,712    | 0,266   | Valid     |
| 5                               | Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung saya untuk berkinerja dengan baik karena kurangnya dukungan dari atasan                                                  | 0,753    | 0,266   | Valid     |
| 6                               | Kurangnya apresiasi atau pengakuan atas pekerjaan yang telah saya lakukan                                                                                              | 0,698    | 0,266   | Valid     |
| 7                               | Saya merasa atasan saya lebih sering memberikan kritik atau teguran daripada pujian atau apresiasi atas pekerjaan yang telah saya lakukan dengan baik                  | 0,799    | 0,266   | Valid     |
| 8                               | Saya merasa atasan saya lebih fokus pada kesalahan atau kekurangan saya daripada kelebihan yang saya miliki                                                            | 0,647    | 0,266   | Valid     |
| 9                               | Kurangnya pelatihan atau sosialisasi yang memadai tentang pentingnya kesetaraan dan keberagaman di tempat kerja                                                        | 0,585    | 0,266   | Valid     |
| 10                              | Saya merasa sering terjadi konflik atau perselisihan antar pegawai yang disebabkan oleh kurangnya rasa saling menghormati                                              | 0,582    | 0,266   | Valid     |
| <b>Fasilitas Kerja</b>          |                                                                                                                                                                        |          |         |           |
| 1                               | Peralatan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan atau standar yang seharusnya, sehingga saya kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif | 0,545    | 0,266   | Valid     |
| 2                               | Saya merasa lingkungan kerja kurang memperhatikan atau memprioritaskan kebutuhan peralatan kerja yang memadai bagi pegawai                                             | 0,574    | 0,266   | Valid     |
| 3                               | Saya merasa fasilitas kerja yang ada kurang memadai atau kurang berkualitas, sehingga                                                                                  | 0,467    | 0,266   | Valid     |



| No                     | Kuesioner                                                                                                                                  | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
|                        | sulit bagi saya untuk menghasilkan kerja yang optimal                                                                                      |          |         |           |
| 4                      | Saya merasa kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang cukup untuk merawat fasilitas kerja dengan baik                             | 0,532    | 0,266   | Valid     |
| 5                      | Saya merasa fasilitas kerja yang ada terlalu rumit dan sulit dipahami, sehingga saya membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajarinya      | 0,611    | 0,266   | Valid     |
| 6                      | Menurunnya produktivitas kerja saya, karena saya harus beradaptasi dengan fasilitas kerja yang sulit digunakan                             | 0,563    | 0,266   | Valid     |
| 7                      | Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung saya untuk bekerja dengan cermat dan teliti karena tekanan untuk bekerja cepat terlalu besar | 0,648    | 0,266   | Valid     |
| 8                      | Saya merasa kualitas pekerjaan saya menurun karena saya terlalu fokus untuk menyelesaikan tugas dengan cepat                               | 0,433    | 0,266   | Valid     |
| 9                      | Saya merasa penataan kursi dan meja yang tidak sesuai dapat menyebabkan masalah kesehatan atau keselamatan kerja                           | 0,623    | 0,266   | Valid     |
| 10                     | Kurangnya kenyamanan atau tidak leluasa dalam bekerja karena penataan kursi dan meja yang tidak sesuai dengan tempatnya                    | 0,711    | 0,266   | Valid     |
| <b>Kinerja Pegawai</b> |                                                                                                                                            |          |         |           |
| 1                      | Saya seringkali harus mengulang atau memperbaiki pekerjaan karena kurang teliti dalam penyelesaian awal                                    | 0,590    | 0,266   | Valid     |
| 2                      | Kurangnya kesabaran saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga detail-detail penting terlewatkan                                         | 0,680    | 0,266   | Valid     |
| 3                      | Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan karena saya kurang memahaminya                  | 0,601    | 0,266   | Valid     |
| 4                      | Saya merasa beban kerja saya terlalu berat, padahal saya merasa belum sepenuhnya memahami tugas-tugas yang diberikan                       | 0,727    | 0,266   | Valid     |
| 5                      | Saya merasa kurang mendapatkan pelatihan atau bimbingan yang memadai tentang bagaimana cara mengatur waktu dan meningkatkan disiplin diri  | 0,674    | 0,266   | Valid     |
| 6                      | Saya kurang termotivasi untuk disiplin dalam mengatur waktu karena saya melihat contoh yang kurang baik dari rekan kerja atau atasan       | 0,710    | 0,266   | Valid     |
| 7                      | Saya seringkali menerima keluhan dari masyarakat mengenai lambatnya atau tidak memadainya pelayanan yang diberikan                         | 0,538    | 0,266   | Valid     |
| 8                      | Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung untuk bekerja secara efektif, seperti kurangnya komunikasi atau koordinasi antar pegawai     | 0,511    | 0,266   | Valid     |
| 9                      | Saya merasa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan seringkali tidak transparan atau tidak sesuai dengan harapan                  | 0,279    | 0,266   | Valid     |



| No | Kuesioner                                                                       | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 10 | Saya merasa atasan saya kurang menghargai pendapat atau saran yang saya berikan | 0,341    | 0,266   | Valid     |

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas hasil validitas bahwa setiap 10 butir pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,266), yang mana tiap butir tersebut dapat mengukur dimensi variabel berdasarkan data tersebut, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

## b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel                      | <i>Cronbatch's Alpha</i> | <i>Alpha Minimum</i> | Keterangan |
|-------------------------------|--------------------------|----------------------|------------|
| Komunikasi Interpresonal (X1) | 0,852                    | 0,600                | Reliabel   |
| Fasilitas Kerja (X2)          | 0,774                    | 0,600                | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)           | 0,779                    | 0,600                | Reliabel   |

Sumber: Data diolah Peneliti

Hasil output pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang dilampirkan adalah reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                                  |                | 55                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | ,0000000                |
|                                                    | Std. Deviation | 4,99875033              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | ,084                    |
|                                                    | Positive       | ,047                    |
|                                                    | Negative       | -,084                   |
| Test Statistic                                     |                | ,084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai  $.Sig = 0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Dengan kata lain tidak terdapat perbedaan antara Komunikasi Interpersonal (X<sub>1</sub>), Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai(Y) dengan distribusi normal


**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                         |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Model                     |                          | Collinearity Statistics |
|                           |                          | Tolerance VIF           |
| 1                         | (Constant)               |                         |
|                           | Komunikasi Interpersonal | ,599 1,669              |
|                           | Fasilitas Kerja          | ,599 1,669              |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) masing-masing sebesar 0,599, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar 1,669. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel independen Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dalam model regresi

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Glejser Test Model**

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                             |            |                           |      |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)               | 4,586                       | 4,430      |                           | ,305 |
|                           | Komunikasi Interpersonal | -,054                       | ,102       | -,090                     | ,599 |
|                           | Fasilitas Kerja          | ,038                        | ,132       | ,050                      | ,772 |

a. Dependent Variable: ABS RES2

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Nilai signifikansi variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,599 dan Fasilitas Kerja sebesar 0,772, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varian residual dapat dianggap konstan (homoskedastis).

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, dapat digunakan nilai *Durbin-Watson* dengan membandingkan-nya terhadap batas nilai *Durbin-Watson* (DU) yang telah diklasifikasikan. Berikut adalah hasil uji autokorelasi menggunakan SPSS.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,452 <sup>a</sup> | ,204     | ,174              | 5,094                      | 2,555         |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)



- Berdasarkan Tabel 4.15 hasil *output Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,385, nilai ini dibandingkan dengan tabel *Durbin-Watson* pada jumlah data ( $n$ ) = 50, jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2, dan tingkat signifikansi 5% (0,05). Dari tabel, diperoleh nilai batas bawah ( $dL$ ) dan batas atas ( $dU$ ).
- Berdasarkan nilai  $d = 2,555$ ,  $dL = 0,490$  dan  $dU = 1,641$ , didapat perbandingan sebagai berikut  $4-dU < d < 4-dL$  yaitu  $2,359 < 2,555 < 3,510$  maka dapat tidak dapat disimpulkan gejala autokorelasi dalam model
- Dengan demikian, peneliti akan melakukan uji *Run Test* sehingga akan memberikan kesimpulan yang lebih pasti jika terjadi masalah pada *Durbin Watson Test*. Apabila nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

### 3. Analisis Regresi Linear

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                             |            |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|
| Model                     |                          | Unstandardized Coefficients |            |
|                           |                          | B                           | Std. Error |
| 1                         | (Constant)               | 32,347                      | 5,706      |
|                           | Komunikasi Interpersonal | ,532                        | ,147       |
|                           | Fasilitas Kerja          | -,475                       | ,176       |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

- Dari tabel tersebut, koefisien konstanta sebesar 32,347 menyatakan bahwa jika tidak dengan variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 32,347.
- Variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,532 menunjukkan bahwa penambahan Komunikasi Interpersonal sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,532.
- Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,049 menunjukkan bahwa penambahan Fasilitas Kerja sebesar 1 akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,47.

### 4. Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,452 <sup>a</sup> | ,204     | ,174              | 5,094                      | 2,555         |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, ditemukan bahwa *nilai*  $r = 0.452$ . Hubungan ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki korelasi positif yang sedang



## 5. Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

| Model Summary <sup>b</sup>                                           |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                                    | ,452 <sup>a</sup> | ,204     | ,174              | 5,094                      | 2,555         |
| a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                               |                   |          |                   |                            |               |

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan tabel *Model Summary*, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,174. Hal ini menunjukkan bahwa 17,4% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini

## 6. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                          |        |      |
|----------------------------------------|--------------------------|--------|------|
| Model                                  |                          | t      | Sig. |
| 1                                      | (Constant)               | 5,669  | ,000 |
|                                        | Komunikasi Interpersonal | 3,619  | ,001 |
|                                        | Fasilitas Kerja          | -2,693 | ,010 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                          |        |      |

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

- Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 3,619. Karena  $t_{hitung}$  3,619 > 1,675, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi interpersonal nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
- Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  variabel Fasilitas Kerja sebesar (2,693). Karena  $t_{hitung}$  (2,693) > 1,675, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Berdasarkan hasil uji t, variabel fasilitas kerja nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,010. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                   |            |                |    |             |       |                   |
|----------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model                                                                |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                                                                    | Regression | 346,784        | 2  | 173,392     | 6,682 | ,003 <sup>b</sup> |
|                                                                      | Residual   | 1349,325       | 52 | 25,949      |       |                   |
|                                                                      | Total      | 1696,109       | 54 |             |       |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                               |            |                |    |             |       |                   |
| b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal |            |                |    |             |       |                   |

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan tabel diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,682. Karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,682 >  $F_{tabel}$  3,175, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Fasilitas



Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, ada pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai regresi 0,282, dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,619 > 1,895)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. 0,001 atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang
2. Berdasarkan hasil analisis, ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai regresi -0,071, dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,693 > 1,675)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. 0,010 atau  $(0,01 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang
3. Berdasarkan hasil analisis, ada pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai regresi  $Y = 32,347 + 0,532 X_1 + (-0,475) X_2$ , dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,682 > 3,175)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. 0,003 atau  $(0,003 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Anani Nurgianto, & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat. *Jurusan Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), Oktober. ISSN: 2985-4768.
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342. <https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azizah, A. N. (2024). Pengaruh rotasi kerja dan digital skill terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee well-being. *Jurnal*, 18(3), 960–975.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D., Prasetyo, B., Vianitati, P., Gebang, A. A., & Tambunan, T. S. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Daryanto, & Suyanto. (2022). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Business and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Gaputri, W. A. D., MS, M. Z., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1905. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1499>



- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). *Managing human resources* (9th ed.). Pearson.
- Griffin, R. W. (2020). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Herman Jelatu, M., & M. J. (2024). *Optimalisasi kinerja organisasi, sinergi kualitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan kepuasan kerja*. <https://books.google.co.id/books?id=p57vEAAAQBAJ>
- Inti, D. A. N., Pk, S., & Perkebunan, P. T. (2019). Skripsi oleh: Ridhatul Hayati. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mengukur SDM*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. (2024). *Data fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*.
- Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. (2024). *Data kinerja pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*.
- Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. (2024). *Hasil pra survei Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*.
- Katidjan, Purwanto S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446. <https://core.ac.uk/download/pdf/490779111.pdf>
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi*. Kencana.
- Kustiawan, W., Fadillah, U., Sinaga, F. K., Hattaradzani, S., Hermawan, E., Juanda, M. D., Suryadi, A., & Fahmi, R. R. (2022). Komunikasi intrapersonal. *Journal Analytica Islamica*, 11(1), 150. <https://doi.org/10.30829/jai.v11i1.11930>
- Malhotra, N. K. (2018). *Marketing research: An applied orientation*. Pearson Education.
- Manullang, M., & Pakpahan, R. (2017). *Pengantar manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Muhammad Dzaky Pradana, Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis pelaksanaan kinerja pegawai pada kantor di PT XYZ. *Journal of Administrative and Social Science*, 5(1), 149–160. <https://doi.org/10.55606/jass.v5i1.919>
- Nasir, M. (2020). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Ngalimun. (2025). Komunikasi interpersonal. *Jurnal*, 9(2), 992–1006. <https://doi.org/10.35931/am.v9i2.4384>
- Nona, D. D., & Indirasari, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 5284–5300. E-ISSN: 3047-7824.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika: Teori, implementasi & praktik dengan SPSS*. Andi.
- Nurdin, dkk. (2019). [Judul sumber perlu dilengkapi]. [Penerbit perlu dilengkapi].
- Pokhrel, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Ayan*, 15(1), 37–48.



- Prasasti, I. A., Sitohang, H., & Fauziah, S. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76.
- Putri, I. Z. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia sebagai langkah strategis pengelolaan dalam suatu organisasi. *Jurnal*, 4(3), 1–23.
- Rifa'i. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai. *Jurnal*, 1–23.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Rukmana, M. (2021). *Komunikasi interpersonal*. STKIP Babunnajah.
- Rumeen, A. R., Kojo, C., Walangitan, M. B., & Anastasya. (2023). The effect of training, compensation, and workload on job satisfaction at Bank BRI Branch, Central Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 11(1), 1231–1241.
- Sabri, I., & Susanti, E. (2021). Fasilitas kerja sebagai faktor pendukung kinerja karyawan. Dalam Yandi, A., Rahman, M., & Putri, S. (Eds.), *Manajemen sumber daya manusia di era digital* (hlm. xx–xx). Pustaka Ilmu.
- Siagian, S. P. (2020). *Filsafat administrasi*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulfah, F., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), Oktober. ISSN: 2985-4768.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-11). Kencana Prenada Media Group.
- Umah, A. W., & Chaerudin. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 203–208.
- Wardana, I. M., dkk. (2020). *Metode penelitian*. Prenadamedia Group.
- Wibowo, Nurrofi, Mahmud, & Ismanto. (2024). Meningkatkan pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia pada budi daya lebah klanceng. *Jurnal*, 5(5), 8558–8561.
- Widaryati, H. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 3(1), 118090.
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator fasilitas dan kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)*, 4(1), 2776-107X.
- Yandi, A., Rahman, M., & Putri, S. (Eds.). (2023). *Manajemen sumber daya manusia di era digital*. Pustaka Ilmu.
- Yusuf, M. (2021). *Komunikasi interpersonal dalam organisasi*. CV Pustaka Media.