

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAERAH (DPAD) KOTA BIMA**

**Firman<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>, Jaenab<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

[Firman.stiebima88@gmail.com](mailto:Firman.stiebima88@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out whether there is a significant effect between work facilities on employee performance, to find out whether there is a significant effect between work competence on employee performance and to find out whether there is a simultaneous effect between work facilities and competence on employee performance at the Regional Library Service (DPAD). ) City of Bima. In this study, the population was 50 respondents using purposive sampling technique. The type of data used in this study was qualitative data. The data collection technique used was literature study, documentation and questionnaires. The research location was at the Regional Library Service (DPAD) ) Kota Bima, the data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and t test. The results showed that there was no significant influence between Work Facilities on Employee Performance at the Regional Library Service (DPAD) Kota Bima, There was a significant influence between Work competence on Employee Performance at the Regional Library Service (DPAD) Bima City and there was a simultaneous influence between Work Facilities and Competencies on Employee Performance at the Regional Library Service (DPAD) Kota Bima.*

**Keywords:** Facilities, Competence, Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui adakah pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Untuk Mengetahui adakah pengaruh secara signifikan antara kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Untuk Mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 50 orang responden dengan menggunakan teknik Purposive sampling. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif Data, Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner, Lokasi penelitian pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima, teknik analisis data yang di gunakan adalah Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima, Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima dan Terdapat pengaruh secara simultan antara Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.

**Kata Kunci :** Fasilitas, Kompetensi, Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Pendidikan dan kebutuhan informasi sudah menjadi kebutuhan pokok ditengah masyarakat. Masyarakat membutuhkan sarana untuk mengakses informasi dan menambah pengetahuan. Salah satu sarana yang dibutuhkan adalah perpustakaan. Perpustakaan sebagai pusat informasi dan masyarakat yang membutuhkan informasi ibarat dua sisi uang yang saling berhubungan yang tak dapat dipisahkan, Hal menunjukkan adanya hubungan bahwa perpustakaan memberikan layanan sedangkan masyarakat

memahami pentingnya informasi dalam keseharian. Perpustakaan umum melayani kebutuhan seluruh lapisan masyarakat. Hal tersebut tercantum dalam UU No 43 Tahun 2007 Pasal 4 tentang perpustakaan yang menyatakan bahwa perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Perpustakaan merupakan institusi yang memberikan layanan kepada masyarakat, kegiatan-kegiatan yang telah dijalankan,

maupun kegiatan-kegiatan yang akan dijalankan. Pengelolaan perpustakaan yang baik tidak lepas dari ketersediaan fasilitas yang lengkap sebagai penunjang kebutuhan dalam menjalankan perpustakaan”.

Fasilitas kerja merupakan faktor yang penting untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan fasilitas kerja adalah sarana prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja dengan lebih produktif. Adanya fasilitas kerja membuat pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan, Moenir (2014) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Di samping memiliki fasilitas kerja yang di gunakan pegawai pun harus di tuntut memiliki kompetensi yang tinggi dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Ketika pegawai memiliki keterampilan dan pengalaman serta fasilitas yang memadai, maka pegawai tersebut juga akan melaksanakan pekerjaannya dengan dengan baik, salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris “performance” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana Pegawai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kantor Perpustakaan Daerah Kota Bima dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 04 Tahun 2008, yang merupakan salah satu lembaga Teknis Daerah memiliki tugas dan fungsi yakni melakukan pelayanan, pengembangan perpustakaan dan melaksanakan penataan, pengelolaan, penyimpanan, pemeliharaan, pelestarian koleksi bahan perpustakaan Daerah Kota Bima serta mempersiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan dan pengembangan di bidang Perpustakaan dan Perpustakaan. Tahun 2017 berganti nomenklatur menjadi Dinas Perpustakaan Daerah kota Bima berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016. Awal pembentukan tahun 2008 perpustakaan menempati salah satu ruangan pada bagian umum secretariat daerah kota bima di jalan Soekarno-Hatta Raba Kecamatan Raba Kota Bima, pada tahun 2019 menyewa sebuah rumah 2 (dua) lantai di jalan Soekarno-hatta paruga Kecamatan Rasana’e Barat Kota Bima, dimana pada satu rumah itu ditempati juga oleh kantor Kelurahan Paruga dan Sanggar Kegiatan Belajar Kota Bima yang menempati lantai 2. Tahun 2011, perpustakaan menempati gedung sendiri di jalan Sukun III No. 07 Kelurahan Monggonao Kecamatan Mpunda Kota Bima.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan secara acak di duga pengelolaan perpustakaan masih kurang baik. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengenai sistem pengelolaan perpustakaan

masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara, penataan perpustakaan yang belum semua pada tempatnya, kekurangan banyak sekali buku - buku terbitan terbaru, rak buku yang masih kurang, sedangkan untuk fasilitas pendukung yang masih kurang adalah CCTV, Rungan baca untuk anak – anak.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut sebagai topik penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, yaitu variabel (X) dan (Y). (Sugiyono, 2017).

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah koesioner dengan menggunakan skala likert, Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang anggap paling tepat yaitu :

Sangat setuju (SS)                   diberi skor 5  
Setuju (S)                               diberi skor 4  
Netral (N)                               diberi skor 3  
Tidak setuju (TS)                   diberi skor 2  
Sangat tidak setuju (STS)       diberi skor 1

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai, dengan rincian ASN 36 orang pegawai dan 14 orang pegawai kontrak. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling. teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 36 ASN yang dapat mewakili besarnya jumlah

populasi sebanyak 50 orang responden.

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif Data Kualitatif Adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini data berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima, Sumber data yang di gunakan adalah Data primer adalah data yang langsung diambil dari sumber data atau tempat penelitian (Sugiyono,2017).

Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu (a) studi pustaka (b) dokumentasi (c) kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda, dam uji signifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Fasilitas pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30.

**Table 1. Uji Validitas Fasilitas (X1)**

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.801	> 0.30	Valid
2.	0.588	> 0.30	Valid
3.	0.788	> 0.30	Valid
4.	0.430	> 0.30	Valid
5.	0.819	> 0.30	Valid
6.	0.797	> 0.30	Valid
7.	0.790	> 0.30	Valid
8.	0.811	> 0.30	Valid
9.	0.700	> 0.30	Valid

Data yang di olah 2023

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kompetensi pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30.

**Table 2. Uji Validitas Kompetensi (X2)**

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.830	> 0.30	Valid
2.	0.336	> 0.30	Valid
3.	0.732	> 0.30	Valid
4.	0.582	> 0.30	Valid
5.	0.748	> 0.30	Valid
6.	0.742	> 0.30	Valid
7.	0.758	> 0.30	Valid
8.	0.708	> 0.30	Valid
9.	0.807	> 0.30	Valid
10	0.656	> 0.30	Valid

Data yang di olah 2023

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kinerja pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30

**Table 3. Uji Validitas Kinerja (Y)**

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.797	> 0.30	Valid
2.	0.397	> 0.30	Valid
3.	0.697	> 0.30	Valid
4.	0.770	> 0.30	Valid
5.	0.769	> 0.30	Valid
6.	0.796	> 0.30	Valid
7.	0.779	> 0.30	Valid
8.	0.677	> 0.30	Valid
9.	0.744	> 0.30	Valid
10	0.430	> 0.30	Valid
11	0.455	> 0.30	Valid
12	0.724	> 0.30	Valid

Data yang di olah 2023

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) adalah 0,887, maka variable Fasilitas dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 ( $0,887 > 0,60$ ).

**Table 4. Uji Realibilitas Fasilitas (X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	9

Data yang di olah 2023

Dari tabel di bawah ini *Cronbach*

*Alpha* ( $\alpha$ ) adalah 0,881, maka variable Kompetensi dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 ( $0,881 > 0,60$ ).

**Table 5. Uji Realibilitas Kompetensi (X2)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Data yang di olah 2023

Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) adalah 0,891, maka variable Kinerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 ( $0,891 > 0,60$ ).

**Table 6. Uji Realibilitas Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

Data yang di olah 2023

Pengujian Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Uji Kolmogorof-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63532062
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.059
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi =  $0.200 > 0.05$  artinya dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya

multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

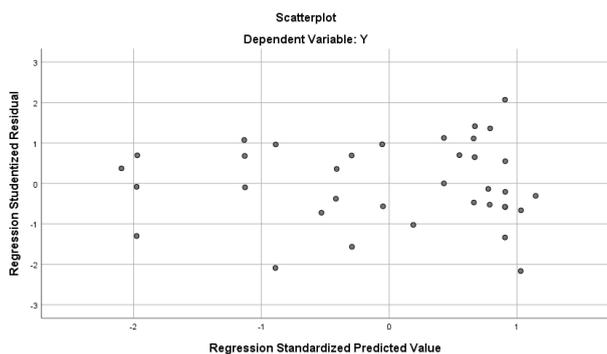
**Tabel 8. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.993	1.007
	X2	.993	1.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.8 variabel bebas yang menunjukkan nilai Tolerance  $0,993 > 0,10$  dan VIF  $1,007 < 10$ , maka kesimpulan dari pengujian data tersebut Tidak Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1. Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu  $Y=0$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 9. Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
						B
1 (Constant)	2.287	3.561		.642	.525	
	X1	.006	.083	.003	.071	.944
	X2	1.137	.055	.963	20.587	.000

a. Dependent Variable: Y

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.287 + 0.006 X_1 + 1.137 X_2$$

Dimana :

$X_1$  = Fasilitas

$X_2$  = Kompetensi

Y = Kinerja

Berdasarkan persamaan tersebut di atas di ketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2.287 dan nilai Fasilitas ( $X_1$ ) = 0.006 dan kompetensi ( $X_2$ ) = 1.137 maka nilai kinerja (Y) = 3.43.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 <sup>a</sup>	.928	.924	2.714

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,963, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Fasilitas dan Kompetensi terhadap kinerja berada pada Sangat Kuat.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

**Tabel 11. Deskripsi Koefisien Korelasi**

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 pada tabel 4. 10 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 0,928. Pengujian ini menyatakan bahwa Fasilitas dan Kompetensi terhadap kinerja berpengaruh sebesar 92.8 %. Sedangkan 7.2 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini.

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 12 adalah sebagai berikut :

**Tabel 12. Uji t-statistik**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.287	3.561		.642	.525
X1	.006	.083	.003	.071	.944
X2	1.137	.055	.963	20.587	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara Fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja di peroleh nilai  $t_{hitung}$  (X1) Fasilitas = 0.071 dan nilai  $t_{hitung}$  (X2) kompetensi = 20.587 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) =  $n-2$  atau  $36 - 2 = 34$ . Sehingga di peroleh nilai  $t_{tabel} = 1.69092$ .

1. Pengaruh Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. Jika dibandingkan antara nilai  $t_{tabel}$ , dengan  $t_{hitung}$ , maka  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  ( $1,69092 > 0.071$ ), sehingga jatuh pada daerah penolakan  $H_a$  yang artinya  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima. Tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. Jika dibandingkan antara nilai  $t_{tabel}$ , dengan  $t_{hitung}$ , maka  $t_{tabel}$  lebih kecil dari  $t_{hitung}$  ( $1,660 < 20.587$ ), sehingga jatuh pada daerah penolakan  $H_0$  yang artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.

Adapun ringkasan dari output SPSS 26.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 adalah sebagai berikut.

**Tabel 13. Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3144.817	2	1572.408	213.474	.000 <sup>b</sup>
Residual	243.072	33	7.366		
Total	3387.889	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26.0 tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi untuk peneruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan F-hitung sebesar  $213.474 > 3,285$  F-tabel, dimana  $df_1 = K-1$  dan  $df_2 = n-K$ , K adalah jumlah variabel dan  $n =$  jumlah sample pembentuk regresi, jadi  $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 36-3=33$ , maka di dapat di nilai F-tabel = 3.285, maka di simpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, itu artinya Terdapat pengaruh secara simultan antara Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai, tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
2. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima
3. Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh secara simultan antara Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rodli Mahfudin, 2017. pengaruh kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap pengelolaan arsip di kantor kecamatan sekabupaten semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. International Journal of Multidisciplinary Approach

- Research and Science, 1(02), 133-138.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asniwati, 2019. Pengaruh kompetensi pegawai dan fasilitas kerja kantor terhadap kualitas pelayanan melalui kinerja pegawai di kantor kecamatan karossa kabupaten mamuju tengah. STIE Nobel Indonesia, Makassar.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 115-120.
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2023). Analisis Kelengkapan Data Karyawan Guna Menunjang Sistem Informasi Dan Pemberian Fasilitas Kepada Karyawan DI PT Kapedi Surya Jasa. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(1), 45-50.
- Kurniawati, D., Kurdi, M., & Furqani, A. (2023). Implementation of Performance Allowance Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 139-146.
- M. Rizki, 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, S. dan J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*., Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yulianinda, R. E., & Kurdi, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Dan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Di Pengadilan Negeri Agama Di Kabupaten Sumenep. *Proceeding Peneleh Research Institute (PRI) International Confrence On Religious & Culture Sciences (INCRECS)*, 4.
- Yulianinda, R. E., & Kurdi, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Dan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Di Pengadilan Negeri Agama Di Kabupaten Sumenep. *Proceeding Peneleh Research Institute (PRI) International Confrence On Religious & Culture Sciences (INCRECS)*, 4.