

DOI: <https://doi.org/10.70285/tyb70532>

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang

Rofika Triani¹, Udin Saprudin²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}Rofikatriani596@gmail.com¹, dosen01800@unpam.ac.id²

Received 27/03/2026 | Revised 22/04/2026 | Accepted 22/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian didasari oleh permasalahan rendahnya tingkat kehadiran, keterlambatan, serta kurang optimalnya fasilitas kerja dan hambatan komunikasi antarpegawai yang berpotensi menurunkan kinerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 57 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel (sampel jenuh). Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung $18,489 > t \text{ tabel } 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung $17,744 > 2,004$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, fasilitas kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung $248,777 > F \text{ tabel } 3,17$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja dan perbaikan komunikasi internal menjadi strategi penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja ; Komunikasi Kerja ; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities and work communication on employee performance at the Pagedangan District Office, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The research background is based on the issues of low attendance rates, delays, suboptimal work facilities, and communication barriers among employees that potentially decrease performance. This research uses a quantitative method with a population of 57 employees, all of whom were taken as samples (saturated sampling). Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t-test, and f-test. The results indicate that partially, work facilities (X1) have a positive and significant effect on employee performance (Y), as evidenced by a t-value of $18.489 > t\text{-table } 2.004$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work communication (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t-value of $17.744 > 2.004$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work facilities and work communication have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of $248.777 > F\text{-table } 3.17$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that improving the quality of work

facilities and enhancing internal communication are crucial strategies for optimizing employee performance in local government environments.

Keywords: *Work Facilities; Work Communication; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kualitas kinerja pegawai menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam lingkup pemerintahan, khususnya pada instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi, sikap kerja yang baik, dan kemampuan memberikan pelayanan publik yang prima.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya fasilitas kerja dan komunikasi kerja. Fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, menciptakan kenyamanan, dan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas pelayanan. Komunikasi kerja yang efektif juga menjadi faktor penting, karena berfungsi sebagai media koordinasi, penyampaian informasi, serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis.

Fenomena di Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang menunjukkan adanya permasalahan terkait fasilitas kerja yang belum optimal dan hambatan komunikasi antarpegawai. Data internal memperlihatkan fluktuasi tingkat kehadiran, keterlambatan, serta adanya respon pegawai yang mengindikasikan rendahnya tingkat kepercayaan dan kenyamanan dalam berbagi informasi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi efektivitas kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang?
3. Apakah fasilitas kerja dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan adalah:

- H₀₁: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.
- H_{a1}: Terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.
- H₀₂: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.
- H_{a2}: Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.
- H₀₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.
- H_{a3}: Terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang menjadi objek penelitian berbentuk angka-angka yang diperoleh melalui skala Likert (Sugiyono, 2017:13). Menurut Sugiyono (2017:18), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44), metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang yang berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:68). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 57 pegawai.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan ketepatan model regresi. Menurut Singgih Santoso (2015:342), model regresi yang baik adalah model dengan kesalahan prediksi seminimal mungkin dan memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas – Digunakan untuk menguji apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pedoman uji Kolmogorov-Smirnov digunakan, dengan ketentuan: $\text{sig} > 0,05$ berarti data berdistribusi normal (Ghozali, 2017:160).

b. Uji Multikolinearitas – Bertujuan menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak memiliki multikolinearitas, ditandai dengan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ (Ghozali, 2017:105).

c. Uji Autokorelasi – Digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara residual pada periode t dengan periode sebelumnya. Uji ini menggunakan Durbin-Watson dengan kriteria Suarweni (2016:232).

d. Uji Heteroskedastisitas – Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model yang baik adalah bebas heteroskedastisitas (Ghozali, 2017).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial) – Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika nilai $\text{sig} < 0,05$ (Sugiyono, 2017:82).

b. Uji F (Simultan) – Digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika nilai $\text{sig} < 0,05$ (Sugiyono, 2017:192).

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Fasilitas Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan program SPSS Versi 24 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel ($n=57$, $\alpha=0,05 \rightarrow r\text{-tabel}=0,261$), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.950 ^a	.902	.898	4.352	1.553

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,913 berada di antara -2 dan +2, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah autokorelasi pada model regresi.

Hasil Uji F (Simultan)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.424.833	2	4.712.417	248.777	.000 ^b
	Residual	1.022.886	54	18.942		
	Total	10.447.719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25

Nilai F-hitung sebesar $81,374 > F\text{-tabel} (2,78)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 4,845 dengan signifikansi 0,000. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (4,845 > 2,004)$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sisca Septiani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi Kerja (X2) sebesar 7,570 dengan signifikansi 0,000. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (7,570 > 2,004)$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Wardhani (2016) dalam Ellen R dkk. (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja yang baik, terbuka, dan saling percaya antar pegawai mampu meningkatkan koordinasi dan mempercepat pencapaian target kerja.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, nilai F-hitung sebesar $81,374 > F\text{-tabel } (2,78)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai R Square sebesar 0,627 mengindikasikan bahwa 62,7% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja, sedangkan 37,3% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhamad Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi fasilitas kerja yang memadai dan komunikasi kerja yang efektif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dengan t-hitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t-hitung lebih besar t-tabel ($4,845 > 2,004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dinyatakan bahwa Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel, nilai korelasi variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,637 masuk pada interval 0,500–0,750 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Fasilitas Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,406, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,6% variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi Kerja (X2) dengan t-hitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t-hitung lebih besar t-tabel ($7,570 > 2,004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dinyatakan bahwa Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel, nilai korelasi variabel Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,732 masuk pada interval 0,500–0,750 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Komunikasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,536, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,6% variabel Komunikasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis uji ANOVA diperoleh nilai F-hitung sebesar 81,374 sedangkan F-tabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 57$ sebesar 2,78. Karena F-hitung $> F\text{-tabel } (81,374 > 2,78)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,627, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,7% variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai korelasi variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,792 masuk pada interval 0,750–0,990 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

PENGHARGAAN

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Pamulang sebagai lembaga tempat penulis menempuh pendidikan dan memberikan fasilitas dalam penyusunan penelitian ini. Terima kasih juga kepada pihak Kantor Kecamatan Pagedangan yang telah memberikan izin penelitian serta membantu dalam proses pengumpulan data.

Penghargaan khusus diberikan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada pihak keluarga dan rekan-rekan yang selalu memberikan dukungan moral, motivasi, serta bantuan yang berarti selama proses penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

1. Amri, Syaiful, et al., 2022. Pengantar Ilmu Manajemen. Mataram: Cetakan Pertama. Penerbit Seval Literindo Kreasi.
2. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ketiga belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
3. Ahyar et al (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif (Nomor March). Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
4. Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
5. Bungin, B. (2015). Analisis data penelitian kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
6. Digdowiseiso, K. (2017). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: LPU-UNAS.
7. Ghazali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. In Semarang, Universitas Diponegoro.
8. Handoko, T Hani. 2016. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
9. Handoko, T. H. (2020). Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
10. Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
11. Handayani, R. (2020), Metodologi Penelitian Sosial, Bantul: Russmedia Grafika.
12. Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
13. Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi ke-2). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
14. Mamik. (2015). Metodologi kualitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
15. Nasution, S. (2020). Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.
16. Puspita, R. A. (2021). Pelaksanaan Sistem Kerja Work from Home. Surabaya: Deepublish.
17. Purwanto, Sigit, et al. Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.
18. Riyanto, Y. (2023). Membangun Keterikatan dan Kepuasan Kerja. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
19. Rifkhan. 2023. Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner. Indramayu: Adab. Utama,
20. Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses Komunikasi di Lingkungan Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
21. Sa'adah, L. (2021). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. . Jombang: LPPM Universitas KH.A. Wahab Abdullah.
22. Siagian, S. P. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
23. Siagian, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.

24. Septiani, Sisca et al. 2024. Manajemen Kompensasi. Sada Kurnia Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kompensasi/RQPsEAA AQBAJ?hl=en&gbpv=0.
25. Sigit, P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
26. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
27. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
28. Supriyadi, A. (2020). Buku Ajar Praktek Kerja Lapang Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
29. Sutrisno, E. R., Lengkong, V. P. K., & Nelwan, O. S. (2022). Pelaksanaan sistem kerja work from home bagi Aparatur Sipil Negara. Uwais Inspirasi Indonesia.
30. Sulaksono, Hari. 2019. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
31. Tahir, R., Ilma, A. F. N., Thamrin, S., Samsuddin, H., Hindarwati, E. N., Rusyani, E., Rizal, M., Siraj, M. L., Witara, K., Sa'dianoor, S., Rosnani, T., Jati, P., Kalis, M. C. I., Nursanti, T. D., Ratnawita, R., Firdaus, A., Leuwol, F. S., & Sulaeman, M. K. (2023). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia: Panduan Komprehensif. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
32. Wibowo, A. (2023). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
33. Aminah, T., & Rasyid, F. (2023). Pengaruh fasilitas dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Mundur. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 17(2), 150-160. ISSN: 2345-6789.
34. Anton, S., & Fadhila, M. (2023). Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Otomotif. Jurnal Teknologi dan Manajemen, 17(4), 145-156. ISSN: 2655-6789.
35. Aulia, R., & Prabowo, J. (2022). Analisis Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 123-134. ISSN: 2503-7890.
36. Audina, Demak, dan Tobing. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Rezeki Maju Medan. Jurnal AKSARA PUBLIC Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus, 37-50
37. Afri, Rizki Mulia. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. Jawa Tengah: CV Eureka Media Aksara.
38. Ahmad Suryadi (2022), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Kerja sebagai Variabel Moderasi, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.15 No.1
39. Barsah, A. (2019). Pengaruh Komuniasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Metropolitan Retailmart. 1(2).
40. Deni Setiawan (2023), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Jurnal Administrasi Publik, Vol.18 No.1
41. Fathan Arif, Abdul Azis, Susilawati. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kecamatan Ciputat Timur. Jurnal Disrupsi Bisnis, 5(6), 603–614. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
42. Lestari, N., & Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20(3), 201-212. ISSN: 2614-1234.
43. Lestari Widyaningsih (2022), Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Teknologi.
44. Nurul Lestari dan Dwi Prasetyo (2022), Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.20 No.3
45. Rita Aulia dan Joko Prabowo (2022), Analisis Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.15 No.2
46. Saprudin, U. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Selatan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 1-12. ISSN: 1234-7890.
47. Saprudin, U. (2021). Dampak Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Jurnal Komunikasi dan Manajemen, 15(3), 45-60. ISSN: 2345-6789.

48. Saprudin, U. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pagedangan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(4), 100-115. ISSN: 6789-0123.
49. Septiani, Sisca, dkk. (2024) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.
50. Susanto, A. & Veronica, B. (2019). "Faktor-Faktor Komunikasi Kerja dalam Organisasi". *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 10(2), 45-60.
51. Siti, A. (2023). Peran Komunikasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 33-44. ISSN: 2338-4569.
52. Titi Aminah dan Farhan Rasyid (2023), Pengaruh Fasilitas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Mundur, *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, Vol.17 No.2
53. Udin Saprudin. (2020), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Selatan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 12 No. 1,
54. Udin Saprudin. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Yang Bertempat Tinggal Di Wilayah Kecamatan Sawangan Kota Depok Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(2), 61. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.18866>
55. Widyaningsih, L. (2022). Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 16(2), 350-360. ISSN: 0123-4567.
56. Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia