

## ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS MELALUI PERBAIKAN FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA

**Aila Adiba dan Suprpto**

Universitas Mercu Buana

[ailaadiba2018@gmail.com](mailto:ailaadiba2018@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, peneliti mendapatkan sampel sebanyak 42 responden yang merupakan karyawan di Puskesmas Jasinga, Bogor. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS 25, kemudian data diolah menggunakan teknik statistik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial didapatkan hasil yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan pada fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kata Kunci:**

***Abstract.** This study aims to determine the effect of work facilities, work motivation and work discipline on employee performance. In achieving these goals, researchers use explanatory research with a quantitative approach. The sampling technique used was a saturated sample. The researchers obtained a sample of 42 respondents who were employees at the Jasinga Health Center, Bogor. Data collection was carried out using a questionnaire which was then processed using the SPSS 25 analysis tool, then the data was processed using statistical techniques of multiple linear regression analysis. The results showed that office facilities had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Partially, the results obtained are that there is a significant positive effect on office facilities on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Work Facilities; Work Motivation; Work Discipline*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi

menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa ada permasalahan pada penilaian I cakupan kegiatan puskesmas dengan kategori jumlah nilai (77,60 kurang) artinya banyak keluhan yang diberikan oleh masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan UKM Esensial, kurang kretifitasnya karyawan terlihat dari cakupan UKM Pengembangan, sampai cakupan pelayanan UKP. Untuk penilaian II manajemen pukesmas dengan kategori jumlah nilai (7,02 dan konversi nilai 85,23 sedang) pada tahun 2021. Data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh masih kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengelolaan manajemen yang mempengaruhi kinerja karyawan.).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, teridentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di Puskesmas Jasinga, yaitu masalah mengenai fasilitas kantor yang kurang memadai, motivasi kerja yang rendah, serta disiplin kerja yang rendah pula menjadi faktor yang berdampak pada penurunan pada kinerja karyawan.

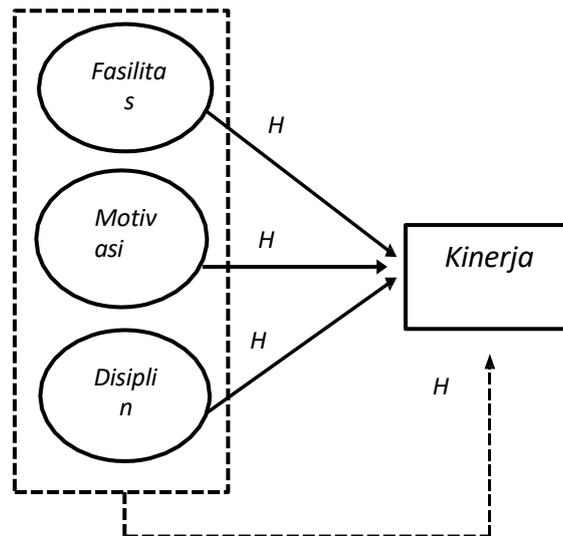
## KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati semua ( Rivai, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pendidikan, bakat, lingkungan, pelatihan, sarana dan prasarana, bonus, gaji, suasana kerja, motivasi, interseleksi dan kemampuan hubungan industrial, kesempatan berprestasi, teknologi manajemen dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (Mathis dan Jakson, 2017). Indikator kinerja karyawan meliputi, kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas, pengawasan, hubungan antar karyawan (Kasmir,2017).

Fasilitas kantor adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik (Koyong,2018). Faktor yang mempengaruhi fasilitas kantor ialah, desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, seragam pegawai, laporan-laporan, garansi (Tjiptono dan Candra,2020). Indikator untuk mengukur fasilitas kantor yakni, sarana dan prasarana (Pandiangan dan Fauziana,2017).

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai (Hasibuan,2018). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, *self efficacy*, kenaikan pangkat, penghargaan gaji, dan keadaan kerja (Dewi,2017). Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yakni, target kerja, tanggung jawab, komunikasi, pemimpin dan keteladanan (Wibowo,2017).

Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sinambela,2017). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan, etika kerja (Sinambela,2017). Indikator motivasi kerja ialah, taat terhadap waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam pekerjaan, norma aturan (Edy Sutrisno, 2016).



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Sumber: Data olahan penulis (2023)

### Hipotesis:

- H1: Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Jasinga.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Jasinga.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Jasinga.
- H4: Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Jasinga

### METODE

Metode dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode explanatory research, penelitian explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel bebas dan terikat. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor Jawa Barat yang berjumlah 42 orang dan Teknik dalam penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling dengan jenis sampel jenuh. Metode analisis yang dipakaia adalah Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi klasik (Normalitas, Multikoleniaritas, dan Heteroskedatisitas), Uji t, Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## HASIL

## a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	t tabel	t Hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.297	0.946	Valid
	Y1.2		0.924	Valid
	Y1.3		0.879	Valid
	Y1.4		0.969	Valid
	Y1.5		0.932	Valid
	Y1.6		0.817	Valid
	Y1.7		0.931	Valid
	Y1.8		0.899	Valid
	Y1.9		0.892	Valid
	Y1.10		0.891	Valid
	Y1.11		0.906	Valid
	Y1.12		0.833	Valid
	Y1.13		0.802	Valid
	Y1.14		0.936	Valid
	Y1.15		0.911	Valid
	Y1.16		0.817	Valid
Fasilitas Kantor (X1)	X1.1	0.297	0.671	Valid
	X1.2		0.650	Valid
	X1.3		0.728	Valid
	X1.4		0.772	Valid
	X1.5		0.542	Valid
	X1.6		0.600	Valid
	X1.7		0.736	Valid
	X1.8		0.693	Valid
	X1.9		0.789	Valid
	X1.10		0.576	Valid
	X1.11		0.608	Valid
	X1.12		0.582	Valid
	X1.13		0.702	Valid
	X1.14		0.715	Valid
	X1.15		0.818	Valid
	X1.16		0.567	Valid
	X1.17		0.752	Valid
	X1.18		0.772	Valid
	X1.19		0.542	Valid
	X1.20		0.600	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.297	0.690	Valid
	X2.2		0.674	Valid
	X2.3		0.770	Valid
	X2.4		0.662	Valid
	X2.5		0.776	Valid
	X2.6		0.607	Valid
	X2.7		0.691	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.297	0.608	Valid
	X3.2		0.780	Valid
	X3.3		0.667	Valid
	X3.4		0.780	Valid
	X3.5		0.815	Valid
	X3.6		0.614	Valid
	X3.7		0.718	Valid
	X3.8		0.801	Valid
	X3.9		0.786	Valid
	X3.10		0.674	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 didapatkan seluruh item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini yang dianalisis menggunakan SPSS 25.

#### b. Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

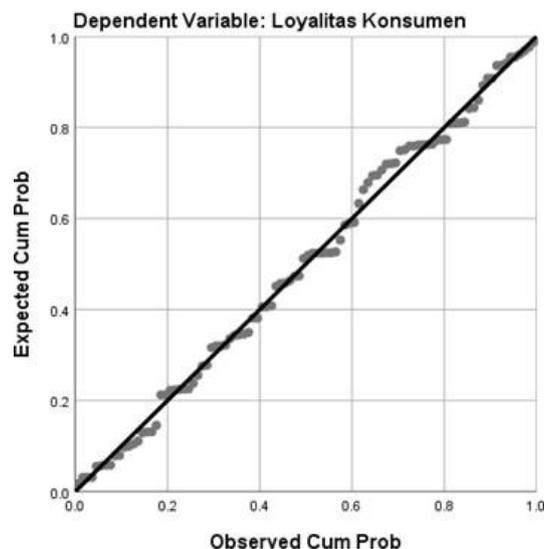
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.983	Reliabel
Fasilitas Kantor(X1)	0.930	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.815	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.895	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 2 didapatkan seluruh variabel dalam kuesioner memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6. Maka dapat disimpulkan kuesioner memiliki konsistensi yang tinggi. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner dinyatakan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### c. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**  
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil uji normalitas dapat dijelaskan bahwa titik-titik residual pada kedua model regresi berada segaris lurus dengan garis diagonal diagram, maka distribusi residual dinyatakan normal dan model regresi dapat digunakan.

## d. Uji Multikolonieritas

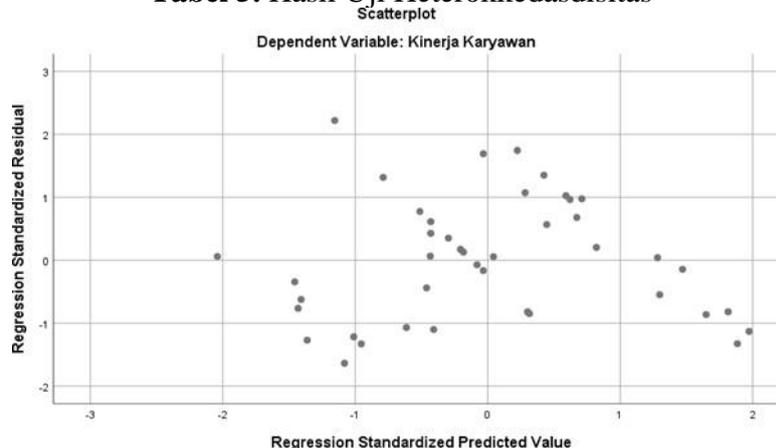
**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerane	VIF	Keterangan
Fasilitas Kantor (X1)	0.389	2.574	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.416	2.406	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0.571	1.752	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah tahun 2022

Hasil uji Multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance lebih dari angka 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari angka 10. Berdasarkan pada hasil yang didapatkan, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dan model regresi dapat digunakan.

## e. Uji Heterokkedasdisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heterokkedasdisitas

Sumber: Data diolah tahun 2022

Dapat dijelaskan bahwa titik-titik residual pada kedua model regresi menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul tidak terjadi kesamaan varian dan model regresi dapat digunakan.

## f. Uji Hipotesis ( Uji t)

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-4.341	.000
Fasilitas Kantor	3.427	.001
Motivasi Kerja	3.517	.001
Disiplin Kerja	2.404	.021
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data diolah tahun 2022

**Pengujian hipotesis H1.** Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung yaitu  $3.427 > 2.01$  dan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H1 diterima, artinya

fasilitas kantor (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y);

**Pengujian hipotesis H2.** Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung yaitu  $3.517 > 2.01$  dan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H2 diterima, artinya motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y);

**Pengujian hipotesis H3.** Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung yaitu  $2.404 > 2.01$  dan nilai sig.  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H3 diterima, artinya disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y);

g. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
0.898	0.806	0.790	0.31696
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor</i>			
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,790. Artinya bahwa sebesar 79% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 21% variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kecerdasan emosional, stres kerja dan employee engagement.

h. Uji Simultan (F)

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.828	3	5.276	52.515	.000
Residual	3.818	38	.100		
Total	19.646	41			
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>					
<i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor</i>					

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai sig menunjukkan F hitung  $52.515 > 2.59$  F tabel dan signifikansi menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan H4 diterima.

**Pembahasan.** Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jasinga. Artinya bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan jika perlengkapan dan peralatan yang disediakan di lingkungan kerja Puskesmas, adanya motivasi dalam bekerja yang datang dari atasan maupun sesama rekan kerja dan karyawan yang memiliki sikap disiplin pada peraturan organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat bila karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai untuk menunjang efektivitas pekerjaannya, seperti ruang kerja yang cukup luas dan rapi, terdapat pendingin udara untuk menjaga kebersihan dan kesegaran udara dan tersedia alat-alat kantor seperti komputer dan lainnya Pratama & Wihara, (2017).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung yaitu  $3.427 > 2.01$  dan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diterima, artinya fasilitas kantor (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa kinerja akan meningkat secara signifikan jika fasilitas karyawan dipenuhi dan dirasa puas untuk dapat bekerja dengan nyaman. Fasilitas kerja yang lengkap dapat membuat pegawai tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan mereka akan merasa puas dengan fasilitas yang ada Dewi & Trihudiyatmanto, (2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis diperoleh nilai t hitung yaitu  $3.517 > 2.01$  dan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H2 diterima, artinya motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tanpa adanya motivasi bagi pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Tachyan et.al (2021) dalam penelitiannya bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang jelas dan terukur, cenderung dapat bekerja dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki tujuan pribadi dalam bekerja, maka akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan motif meningkatkan kemampuan karyawan dengan harapan kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan pengujian hipotesis, Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung yaitu  $2.404 > 2.01$  dan nilai sig.  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H3 diterima, artinya disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja memberi manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam bekerja sehingga memperoleh hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian yang didapatkan membuktikan disiplin kerja yang dimiliki seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, artinya para karyawan di Puskesmas Jasinga mempunyai kedisiplinan yang tinggi dengan mematuhi peraturan yang ditetapkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

**Simpulan.** Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial didapatkan hasil yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan pada fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dalam penelitian ini. Hasil dalam penelitian ini hendaknya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi dan juga perusahaan lebih disiplin lagi agar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat sekitar serta meningkatkan dan memperlengkap fasilitas-fasilitas dan juga melakukan pengecekan secara berkala agar menghindari kejadian yang tidak diinginkan.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 53-66.
- Amstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Koganpage. UK
- Byars, L.L. & Rue, L.W. (2015). *Human Resources Management 11th Edition*, McGraw-Hill. New York
- Bacal, Robert, 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(01), 109-125.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budianto, E. (2020). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2017:17). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9*.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesembilan jilid II*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks, Jakarta.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal Of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmy, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi: *Manajemen sumberdaya manusia*. *Ekonomedia*, 10(01), 68-95.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. (2000). "Manajemen Personalial", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Ismail, Iriani.(2016). Pengaruh kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Pamekasan.*Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.3 No.1*.
- Juliana, T. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Dan Sikap Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mobile Computing Acer. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).
- Junaedi, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Mayjen Hm. Ryacudu Lampung Utara. *Jurnal Sosial dan Humanis Sains (JSHS)*, 2(1).
- Khaeruman, K., & Saefullah, E. (2017). Analisis lokasi usaha terhadap penjualan pedagang buah-buahan di sepanjang jalan ciptayasa serang. *Sains Manajemen*, 3(2).
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.

- Laili, M., & Lutfi, L. (2021). The Effect of Organizational Culture, Work Environment, Work Dicipline and Work Loyalty on Employee Performance at PT. Bank Central Asia Surabaya (Doctoral dissertation).
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mashudi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. In Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2019.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2017). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi, H., & Marliana, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 10(1), 40-51.
- Mulyati, S. (2020). Ananlisis Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tasikmalaya. *Actual Research Science Academic*, 5(1), 153-163.
- Nopianti, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna (Studi Kasus Pt Tirta Investama Subang) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Pasolong, Harbani. (2018). Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Poiyo, Y., Mandey, S. L., & Maramis, J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.
- Pratama, R. A., & Soedjoko, D. K. H. (2021, September). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (Vol. 6, No. 1, pp. 167-175)*.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik". PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Simamora, Henry (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY Sinambela,
- Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprpto & Anik H (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru ( Studi kasus pada sma negeri 90 jakarta),V
- Suprpto, et.al (2021). The Relationship Organizational Culture, Motivation, Resilience and Leadership of Principals with the Work Ethic of Indonesian Language Teachers, *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan* 6(1),192-210.
- Suprpto, et.al (2022). Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at Fatimah Islamic Hospital Banyuwangi), *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(1), 28-34.
- Tjiptono Fandy, Gregorius Chandra (2020). Service, Quality dan Satisfaction (Edisi 5) Penerbit Andi Yogyakarta