

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS WOSI

Alfian Kelkusa¹, Nurlaela², Ismi Haryati³

Universitas Papua^{1,2,3}

Page | - 101 -

Correspondence Email: n.nurlaela@unipa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wosi, Alat analisisnya menggunakan regresi berganda, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 65 pegawai. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji simultan fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wosi. Kedepannya Puskesmas lebih meningkatkan fasilitas kerja sehingga pegawai lebih bersemangat dan lebih disiplin kerja untuk bekerja.

Kata Kunci: Fasilitas kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The study aims to test the effect of work facilities and work discipline on the performance of employees at the Wosi Health Center. The analysis technique uses multiple regression, using a saturated sample of 65 employees. The results of the analysis show that there is a partial effect of work facilities and work discipline on employee performance. Based on the simultaneous test, work facilities and work discipline have an effect on the performance of employees at the Wosi Health Center. In the future, the Health Center will improve work facilities so that employees are more enthusiastic and more disciplined in working.

Keywords: Work facilities, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Aspek paling fundamental bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia sebagai pelaksana jalannya roda organisasi dalam mencapai target. Karena itu perlunya suatu kegiatan mengelola aktivitas tersebut yaitu kegiatan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, sebagai proses penyediaan organisasi dan kelompok yang tepat untuk terlibat sesuai dengan kebutuhan organisasi (Tamsah Hasim, 2022). Berhasil atau tidak tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Page | - 102 -

Kinerja pada umumnya merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan seseorang sesuai peran dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019). Efisiensi dan produktivitas kerja bukanlah hasil akhir dari serangkaian tindakan, melainkan serangkaian proses dari input hingga output. Semua hasil yang ditampilkan individu atau sekelompok orang yang menjalankan aktivitasnya sesuai peran mereka dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tersedianya fasilitas kerja guna mendorong aktivitas kerja dan memberi kemudahan akses bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor penting lainnya adalah disiplin kerja karyawan. Kemampuan bekerja secara konsisten dan mematuhi peraturan perusahaan dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik bagi karyawan. Pernyataan diatas sejalan dengan beberapa penelitian dengan variable yang sama (Pratiwi, 2019; Arifin M, dkk, 2022; Jufrizendan Hadi, F, 2012)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pimpinan Puskesmas Wosi Manokwari terdapat beberapa fasilitas kerja yang masih kurang seperti tempat parkir yang tersedia belum sesuai, sehingga pegawai terganggu saat parkir. Fasilitas lain seperti pendingin ruang yaitu AC yang masih kurang sehingga pegawai kurang nyaman saat jam kerja hal tersebut membuat kinerja pegawai terganggu dalam menjalankan tugasnya. Beberapa pegawai puskesmas sering datang terlambat juga menjadi masalah terkait disiplin kerja. Hasil observasi lain adalah masalah disiplin kerja pegawai. Dimana beberapa pegawai yang datang ke kantor sering terlambat. Hal tersebut dikarenakan pegawai lebih mengutamakan mengurus keluarga terlebih dahulu baru datang ke kantor.

Akibatnya kinerja pegawai saat menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai target karena mengalami keterlambatan. Dengan fenomena diatas, maka peneliti melakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis agar dapat mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wosi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kantor puskesmas Wosi kabupaten Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan verifikatif. Metode ini adalah bentuk pembuktian hipotesis sehingga dapat diperoleh hasil yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada puskesmas wosi yaitu 65 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung pada objek penelitian yaitu pegawai puskesmas dan data sekunder yang diambil melalui jurnal, studi Pustaka maupun data profil perusahaan. Teknik pengumpulan data primer menggunakan koesioner, wawancara dan observasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1 hasil uji parsial

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		
Model		B	t	Sig.
1	(Constant)	5.873	1.380	.173
	Fasilitas kerja	.299	3.150	.003
	Disiplin kerja	.915	7.288	.000

Sumber:

Hasil uji hipoteris dapat diinterpretasikan berikut ini:

- a. Hasil uji parsial antar variabel fasilitas kerja dengan nilai signifikansi menunjukkan 0.003 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Sehingga secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 menunjukkan lebih dari 0,05. Dari hasil tersebut menggambarkan adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Hasil ujisimultan

ANOVA ^a			
Model	Sum of Squares	F	Sig.
1 Regression	700.745	49.744	.000 ^b
Residual	436.701		
Total	1137.446		

Hasil diatas menunjukkan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan secara simultan variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.604	2.654

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,604 (60,4%). Artinya variabel kinerja ppegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan disiplin kerj sebesar 60,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian pada masing-masing hipotesis, diperoleh hasil sebagai berikut hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa H_1 diterima, berarti hipotesis yang menyatakan “Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” diterima. Hasil pengujian ini secara parsial mendukung penelitian Anandita,S, dkk (2021) dan penelitian Sari, E dan Puspita, Y (2023) bahwa fasilitas kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang diperhatikan instansi berupa kondisi ruangan, pendingin ruangan yang memadai serta suasana yang nyaman akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian jika instansi memperhatikan fasilitas kerja sesuai kebutuhan pegawainya dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung dari uji T dimana dari pengujian masing-masing variable menghasilkan $T_{hitung} > T_{tabel}$.

Hasil pengujian hipotesis ke 2 menunjukkan H_2 Diterima, berarti hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” diterima. Hasil pengujian secara parsial mendukung penelitian Sazly, S dan Winna (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung

dari uji T dimana dari pengujian masing-masing variable menghasilkan Thitung > Ttabel.

Hasil uji anova diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji R square juga menunjukkan 60,4% memengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar pengamatan ini. Variabel tersebut diantaranya, lingkungan kerja, komunikasi maupun kompensasi. Fasilitas kerja yang tersedia sesuai kebutuhan pegawai, dapat mempermudah kinerja pegawai. Sedangkan disiplin yang baik akan mendorong kinerja pegawai semakin baik. Disiplin kerja secara jelas berdampak terhadap penyelesaian tugas, seperti disiplin akan waktu maupun disiplin tanggung jawab. Jika kedua problem diatas berjalan searah, maka pekerjaan pegawai dapat terselesaikan dengan baik.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedang berdasarkan hasil uji simultan terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Puskesmas Wosi, diharapkan untuk selalu menjaga dan memperhatikan ketersediaan fasilitas kerja yang baik sesuai kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Kedepannya, puskesmas perlu meningkatkan

kedisiplinan kerja pegawai agar tingkat efisiensi pegawai sesuai tugas dapat diselesaikan dengan baik dan untuk peneliti selanjutnya menggali lebih dalam terkait variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

referensi Albertus Yandi, I (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.

Ali, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Manokwari *Skripsi* Universitas Papua, Manokwari.

Anwar, R. H. (2023, Juli). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Vol 2*, 392-401.

Balqis, A. (2021, Maret). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Asla Jambi. *Science of Management and Students Research Journal*, vol 3, 35-42.

Banin, F. F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume* , 154-170.

Dewi Sulfa Saguni, & W. (2023). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskemas (Employee Performance in Improving Health Center Service Quality). *Jurnal Administrasi Publik, XIX*, 146-164. doi:10.52316/jap.v19i1.136

Disiplin Kerja: Pengertian, Tujuan, Faktor, Indikator, dan Pelanggarannya" *Artikel Kompas.com*

Febrian, E. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani, VOL. 6*, 46–64.

Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

- Jufrizen & Hadi, Fadilla P. H (2021, Juni). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen* , Volume 7 , 35-54.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rayhan, A. &. Anwar Mustofa (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. *Jurnal Administrasi Profesional*, Vol. 03, 1-11.
- Novianti, A. I. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, Volume 4, 1-7.
- Polim, L. S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banggai. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, Volume 3, 551-559. Retrieved from <https://doi.org/10.53067/ijebe.v3i3.126>
- Rasdi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5, 487-491.
- Reni Devita et al. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, volume 7, 1456-1460.
- Safira Darmastuti, H. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol 7, 329-335.
- Saputri, W. N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Manokwari Papua Barat. *Skripsi Universitas Papua*, Manokwari.
- Sasana, M. Z. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Transekonomika*, Vol 2.
- Septian Ragil Anandita, S. I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2, 881-890.

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sullaida, N. d. (2022,). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Ground Keeping Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe. *JURNAL VISIONER & STRATEGIS* Maret 2022, *Volume 11*, 37-43.
- Sutrisno, A. (2019). *Manajemen Peralatan Kantor*. Erlangga.
- Tamsah Hasmin (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Winna, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, *Vol 17*, 77-83.
- Wulandari, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kab Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 79 - 85.

- Albertus Yandi, I (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.
- Ali, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Manokwari *Skripsi* Universitas Papua, Manokwari.
- Anwar, R. H. (2023, Juli). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Vol 2*, 392-401.

- Balqis, A. (2021, Maret). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Asla Jambi. *Science of Management and Students Research Journal*, vol 3, 35-42.
- Banin, F. F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume , 154-170.
- Dewi Sulfa Saguni, & W. (2023). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskemas (Employee Performance in Improving Health Center Service Quality). *Jurnal Administrasi Publik*, XIX, 146-164. doi:10.52316/jap.v19i1.136
- Disiplin Kerja: Pengertian, Tujuan, Faktor, Indikator, dan Pelanggarannya" *Artikel Kompas.com*
- Febrian, E. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, VOL. 6, 46–64.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Jufrizen & Hadi, Fadilla P. H (2021, Juni). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen* , Volume 7 , 35-54.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rayhan, A. &. Anwar Mustofa (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. *Jurnal Administrasi Profesional*, Vol. 03, 1-11.
- Novianti, A. I. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, Volume 4, 1-7.
- Polim, L. S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, Volume 3, 551-559. Retrieved from <https://doi.org/10.53067/ijebe.v3i3.126>

Rasdi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5, 487-491.

Reni Devita et al. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, volume 7, 1456-1460.

Page | - 111 -

Safira Darmastuti, H. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol 7, 329-335.

Saputri, W. N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Manokwari Papua Barat. *Skripsi Universitas Papua*, Manokwari.

Sasana, M. Z. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Transekonomika*, Vol 2.

Septian Ragil Anandita, S. I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2, 881-890.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sullaida, N. d. (2022,). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Ground Keeping Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe. *JURNAL VISIONER & STRATEGIS* Maret 2022, Volume 11, 37-43.

Sutrisno, A. (2019). Manajemen Peralatan Kantor. Erlangga.

Tamsah Hasmin (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia

Winna, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, Vol 17, 77-83.

Wulandari, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kab Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 79 - 85.

- Albertus Yandi, I (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.
- Ali, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Manokwari *Skripsi* Universitas Papua, Manokwari.
- Anwar, R. H. (2023, Juli). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Vol 2*, 392-401.
- Balqis, A. (2021, Maret). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Asla Jambi. *Science of Management and Students Research Journal*, vol 3, 35-42.
- Banin, F. F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume , 154-170.
- Dewi Sulfa Saguni, & W. (2023). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskemas (Employee Performance in Improving Health Center Service Quality). *Jurnal Administrasi Publik*, XIX, 146-164.
doi:10.52316/jap.v19i1.136
- Disiplin Kerja: Pengertian, Tujuan, Faktor, Indikator, dan Pelanggarannya" *Artikel Kompas.com*

- Febrian, E. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, VOL. 6, 46–64.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Jufrizen & Hadi, Fadilla P. H (2021, Juni). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen* , Volume 7 , 35-54.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rayhan, A. &. Anwar Mustofa (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. *Jurnal Administrasi Profesional*, Vol. 03, 1-11.
- Novianti, A. I. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, Volume 4, 1-7.
- Polim, L. S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, Volume 3, 551-559. Retrieved from <https://doi.org/10.53067/ijebef.v3i3.126>
- Rasdi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5, 487-491.
- Reni Devita et al. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, volume 7, 1456-1460.
- Safira Darmastuti, H. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol 7, 329-335.

Saputri, W. N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Manokwari Papua Barat. *Skripsi Universitas Papua, Manokwari*.

Sasana, M. Z. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Transekonomika, Vol 2*.

Page | - 114 -

Septian Ragil Anandita, S. I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian, 2*, 881-890.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sullaida, N. d. (2022,). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Ground Keeping Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe. *JURNAL VISIONER & STRATEGIS Maret 2022, Volume 11*, 37-43.

Sutrisno, A. (2019). Manajemen Peralatan Kantor. Erlangga.

Tamsah Hasmin (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia

Winna, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif, Vol 17*, 77-83.

Wulandari, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kab Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 79 - 85.