Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Perdana Indah Jawa Barat

M. Anton Nurhidayat [1*],Dewi Sartika[2] ,Rizal Ramadhan[3]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02200@unpam.ac.id, dosen02208@unpam.ac.id, rizalramadhan9911@gmail.com

(Diterima: 99 Maret 2024; Direvisi: 29 Maret 2024; Dipublikasikan: 29 April 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha perdana indah jawa barat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini Fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 14,831 + 0,184 X1 + 0,433 X2. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,694 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,482 atau 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $fhitung > ftabel$ atau (26,552 > 3,158).
Kata Kunci : Fasilitas Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of work facilities and work discipline on employee performance at PT Graha Perdana Indah, West Java, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The method used in this research is a descriptive analysis method with a quantitative approach. The results of this research work facilities and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 14.831 + 0.184 X1 + 0.433 X2. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.694, meaning it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 0.482 or 48.2% while the remaining 51.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value $fhitung > ftabel$ *or (26.552 > 3.158).*
Keywords: Work Facilities; Work Discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota perusahaan. Dengan ini, maka perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan pekerjaan karyawan dengan devisi pekerjaannya, maka nantinya akan mendorong produktivitas kinerja karyawan. kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Jawa Barat kurang optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah fasilitas kerja.

Fasilitas kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik akan mendorong hasil kerja yang efektif dan efisien seiring dengan standar kerja yang ditetapkan. Fasilitas kerja ialah segala bentuk dan pelayanan perusahaan terhadap semua karyawan agar menunjang kinerja yang ia lakukan semua itu agar bias memenuhi kebutuhan karyawan, hal itu bertujuan agar meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Kinerja juga dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja juga dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga perbuatan desain penelitiannya. Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek PT. Graha Perdana Indah (Gardens at Candi Sawangan), Jl. Cinangka Raya No.1 RT 002/RW 003 Serua Bojongsari, Depok 16517 dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Graha Perdana Indah Jawa Barat yang berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2016:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pada penelitian ini menggunakan metode sample jenuh, dimana jumlah sampel adalah sebesar jumlah populasi yaitu 60 orang.

HASIL PENELITIAN

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 14,831 + 0,184 X1 + 0,433 X2.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 14,831 diartikan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,831 point.
b. Nilai Fasilitas Kerja (X1) 0,184 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,184 point. c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,433 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Fasilitas Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,433 point.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,694 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Fasilitas Kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja 48 berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar (100-51,2%) = 48,8% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,453 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

karyawan sebesar 45,3% sedangkan sisanya sebesar (100-45,3%) = 54,7% dipengaruhi factor lain.

Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,482 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar (100-48,2%) = 51,8% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Fasilitas Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent Fasilitas Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dan menentukan variabel manakah paling dominan mempengaruhi. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.013	4.024		5.22	0
	Fasilitas Kerja	0.457	0.103	0.502	4.42	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,423 >2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ *value* < Sig.0,5 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.804	2.895		6.5	0
	Disiplin Kerja	0.515	0.074	0.673	6.93	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,927 >2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ *value* < Sig.0,5 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Fasilitas Kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.373	2	156.686	26.55	.000[b]
	Residual	336.361	57	5.901		
	Total	649.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja
Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (26,552 > 3,158), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapahal yang dapat dibahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 21,013 + 0,457 X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,502 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi factorlain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,423 >2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 18,804 + 0,515 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,673 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,453 atau sebesar 45,3 % sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $thitung > ttabel$ atau (6,927 >2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi Y = 14,831 + 0,184 X1 + 0,433 X2. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,694 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,482 atau 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $fhitung > ftabel$ atau (26,552 > 3,158) Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Fasilitas Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 21,013 + 0,457 X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,502 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

kontribusi pengaruhnya sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t\ hitung > t\ tabel$ atau (4,423 >2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 18,804 + 0,515 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,673 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,453 atau sebesar 45,3 % sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t\ hitung > t\ tabel$ atau (6,927 >2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 14,831 + 0,184 X1 + 0,433 X2. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,694 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,482 atau 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f\ hitung > f\ tabel$ atau (26,552 > 3,158) Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Fasilitas Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah, A.K. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19-29.

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Alfabeta.

Anandita, S.R., Indriyani, S. & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam–Zam Jombang). *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.

Andayani, J.H., Sriekaningsih, A. & Darmayanti, T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *JURNAL EKONOMIKA45*, 9(2), 173-183.

Andayani, J.H., Sriekaningsih, A., & Darmayanti, T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *Jurnal Ekonomika45*, 9(2), 173-183.

Balqis, A. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Asla Jambi*. Jambi: Universitas Batanghari Jambi.

Diputra, A.A.C. & Suryadi. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 231-238.

Feriyanto, Andri & Shyta, Triana, E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1).*

Gaol, J.L., Hutabarat, L., & Bate'e, E.M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung,* 28(2), 286 – 298.

Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now 4th Edition*. New York: McGraw-Hill.

Hakim, F.H.L. & Gilang, A. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung. *e-Proceeding of Management*, 7(2), 6514-6519.

Harpis, M. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.* Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hendri. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1-7.

Innosain23

Jafar, A. & Amir. (2020). Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Lasinrang Pinrang. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM),* 1(2), 11- 20.

Jufrizen. & Hadi, F.P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.

Kebumen: Mediatera.

Lasa, Hs. & Kurniawan, E. (2019). *Manajemen dan Standardisasi Perpustakaan Sekolah/Madrasah Muhammadiyah*. Jakarta: Majelis Pendidikan dan Informasi PP Muhammadiyah.

Lukiyana. & Tualaka, D.S. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 33-45.

Mandala, T.P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Bodhi Dharma.* Batam: Universitas Putera Batam.

Manurung, E., Nura, E.T.P., Nurdin., Metia, T.A., & Isminingsih. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen,* 3(1), 38-47.

Parlan. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Fasilttas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.

Prawira, I. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.

Rodi, M., Oktafiah, Y., & Wahyudi, P. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMKN 1 Grati). *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi,* 4(2), 70-80.

Saleh, J. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara.* Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sampurna, D.P., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Putri Jombang. *E-Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12), 65-79.

Sayoto, B. & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana,* 6(2), 1-14.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia. Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung:

Sinollah. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Negeri 1 Jombang. *Ekuivalensi*, 3(1), 72-84.

Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Syafutra, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 813-816.

Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *Eco-Buss*, 2(1), 53-60.

Sukmawati, E., Ratnasari, S.L. & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 461-479.

Syahrianti, N., Hasmin. & Gunawan. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Yume: Journal Of Management*, 1(1), 1-23.

Widayadi, A.N. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Pecangaan*. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.

Yuliardi, R. & Nurachi, Z. (2017). *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: