



Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Di Lembaga Pendidikan Non Formal Ipi- Leppindo

Delvis Afrion , Saiyid Syekh, Fakhrul Rozi Yamali
Universitas Batang Hari Jambi, afriond@gmail.com

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran fasilitas, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan di IPI-LEPPINDO; dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin langsung dan tidak langsung secara simultan dan parsial terhadap motivasi dan kinerja karyawan; serta untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu fasilitas, disiplin, motivasi, serta kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan IPI-LEPPINDO yang berjumlah 54 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya fasilitas dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan langsung maupun tidak langsung secara simultan dan parsial. Hal ini menjelaskan semakin baik fasilitas disediakan oleh manajemen untuk karyawan, serta semakin tingginya tingkat disiplin karyawan saat menyelesaikan pekerjaan maka hal ini juga akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya pada organisasi.

Keywords

Fasilitas, Disiplin, Motivasi dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah tokoh sentral dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi skill karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah skill karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan memiliki skill atau kompetensi untuk mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dalam menghadapi persaingan pada era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin berat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan adalah salah satu organisasi yang mengumpulkan orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan



atau karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia menjadi masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. "Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar dan terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins, 2015)". Hampir di semua perusahaan memiliki tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan dan karyawan.

Semua tindakan yang diputuskan dalam setiap kegiatan digagas dan ditentukan oleh manusia yang tergabung sebagai anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi, baik pimpinan maupun karyawan pada alur tugas dan pengawasan yang akan menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan naik turunnya sebuah perusahaan. Agar tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk menaikkan kinerja karyawannya. Menurut Gomes (2012) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pada jumlah karyawan IPI- LEPPINDO cabang Pekanbaru sebanyak 35 orang dan Jambi sebanyak 21 orang, kemudian tahun 2021 terlihat bahwa jumlah karyawan IPI- LEPPINDO cabang Pekanbaru sebanyak 36 orang dan Jambi sebanyak 23 orang, selanjutnya tahun 2022 terlihat bahwa jumlah karyawan IPI-LEPPINDO cabang Pekanbaru sebanyak 35 orang dan Jambi sebanyak 20 orang dan tahun 2023 terlihat bahwa jumlah karyawan IPI-LEPPINDO cabang Pekanbaru sebanyak 32 orang dan Jambi sebanyak 22 orang. Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah karyawan pada IPI- LEPPINDO menunjukkan kecenderungan terus menurun dari tahun 2020 hingga tahun 2023, meskipun ada kenaikan pada tahun 2021, akan tetapi tidak meningkat lagi pada tahun berikutnya. Kinerja setiap orang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti fasilitas, disiplin dan motivasi. Fasilitas adalah salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, menurut (Hasibuan, 2014) fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien sesuai tujuan perusahaan.

Fasilitas adalah sarana yang mendukung dalam aktivitas organisasi dalam

bentuk fisik yang digunakan pada kegiatan perusahaan atau lembaga serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat pada masa yang akan datang. Menurut Moenir (2014) fasilitas merupakan suatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan di dalam hubungan langsung dengan pekerjaan ataupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Barry, 2012)

Selanjutnya menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut bisa terpenuhi.

Adapun salah satu faktor yang teridentifikasi sebagai masalah dan hambatan dalam membangun lembaga IPI-LEPPINDO yakni berkaitan dengan terbatasnya fasilitas kerja yang dimiliki oleh IPI-LEPPINDO. Terbatasnya fasilitas kerja yang ada IPI-LEPPINDO dikarenakan gedung yang ditempati saat ini masih ruko, sehingga terbatasnya fasilitas kerja yang ada IPI-LEPPINDO saat ini tampak dari kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada saat ini seperti, ruang diskusi atau rapat, serta fasilitas internet dan komputer yang sering mengalami gangguan dan lambatnya dalam penanganan. Selain fasilitas, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO dianggap belum memenuhi keinginan lembaga.

2. METODE

Dalam penyusunan penelitian ini, tempat penelitian yang akan diteliti adalah IPI Leppindo. Objek penelitian ini dilakukan kepada Karyawan tetap dan honorer IPI Leppindo .Dalam hal ini jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan observasi dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah Karyawan tetap dan honorer IPI Leppindo. Ukuran populasi dalam penelitian sangat banyak dan tidak dapat diketahui dengan pasti,maka besar sampel yang digunakan menurut menggunakan rumus lemeshow (Lemeshow et al.1990:42): Berdasarkan perhitungan menggunakan teknik sensus, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian in isejumlah 54 responden. Dalam penelitian ini,metode

pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik yang menentukan sampling dengan adanya suatu pertimbangan Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu variable bebas, variable mediasi dan variable terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Fasilitas dan Disiplin, Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu Motivasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, maka dilakukan pengujian asumsiklasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Fasilitas dan Disiplin Secara Parsial Terhadap Motivasi

1. Fasilitas Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dimana besarnya pengaruh langsung fasilitas terhadap motivasi bernilai positif sebesar 26,73%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 34,48%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa fasilitas

memiliki pengaruh terhadap motivasi. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017) dan Damanik, B. E. (2019), sejalan dengan penelitian Zatnika, M., dan Ilmaniati, A. (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika fasilitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang.

2. Disiplin Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dimana besarnya pengaruh langsung disiplin terhadap motivasi bernilai positif sebesar 30,80%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 38,55%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Hidayah & Pribadi, 2011).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap motivasi. Diantaranya yaitu hasil penelitian Safitri (2013), Jufrizen (2012), Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

4.5.4 Fasilitas dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 72,10%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin

memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 72,10%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,721. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas dan disiplin sebesar 72,10%, sedangkan sisanya 27,90% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5.5 Fasilitas dan Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja

1. Fasilitas terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IPI- LEPPINDO. Besarnya pengaruh langsung fasilitas terhadap kinerja bernilai positif sebesar 5,43%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 10,19%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga

dapat meningkatkan kinerjanya. Husnan dan Pudjiastuti (2012).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, A.F (2017), Wahyuni, S (2014), Munawirsyah, I (2017), Rifa'I, A (2019), dan Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IPI- LEPPINDO. Besarnya pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja bernilai positif sebesar 57,15%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 61,91%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan Ekowati (2018) dan Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

4.5.6 Motivasi Terhadap Kinerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 63,52%, ini

menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi. Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2014).

Selain itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), dan Tejo, G.A (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay, 2017).

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri karyawan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Bila seorang termotivasi, karyawan akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.5.7 Fasilitas dan Disiplin Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Dari proses perhitungan analisis jalur yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa fasilitas terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 9,60%, dan pengaruh fasilitas terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi sebesar 2,78% dan total pengaruhnya adalah sebesar 12,38% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa fasilitas melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 33,44%, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui fasilitas dan motivasi sebesar 8,41% dan total pengaruhnya adalah sebesar 41,85% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pengaruh langsung fasilitas kerja dan disiplin secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 43,04%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 11,19% dan total pengaruhnya adalah sebesar 54,23%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel fasilitas kerja dan disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi. (Widodo & Purnama Sari, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang baik, serta disiplin yang tinggi pula akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2013) motivasi dapat diartikan adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan Menurut Sutrisno, (2019) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Rivai (2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan disiplin terhadap kinerja melalui motivasi pada IPI-LEPPINDO, dapat disimpulkan bahwa fasilitas tergolong sangat baik, serta disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat tinggi. Secara simultan dan parsial, fasilitas dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan total pengaruh sebesar 73,03%, di mana fasilitas memberikan pengaruh total 34,48% dan disiplin sebesar 38,55%. Selain itu, fasilitas dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan total pengaruh 72,10%, dengan kontribusi total fasilitas sebesar 10,19% dan disiplin sebesar 61,91%. Variabel motivasi sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan pengaruh langsung sebesar 63,52%. Secara tidak langsung, fasilitas dan disiplin melalui motivasi juga meningkatkan kinerja, dengan total pengaruh bersama sebesar 43,04%, yang menunjukkan bahwa motivasi berperan penting sebagai variabel intervening dalam memperkuat hubungan antara fasilitas, disiplin, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera.
- Alma, B. (2009). Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa. Alfabeta. Amirullah.
- (2015). Pengantar Manajemen. MitraWacana Media, Jakarta
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja

Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Asnawi. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan (pp. 1–63).
- Barry. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2).
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 360. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1008>
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2), 1–10.
- Devi, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 303–313.
- Ekowati, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Fitriani, N. (2013). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 38–47.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama. Aceh. Kopelma Darussalam, 165.
- Handoko. (2019) In Manajemen Sumber Daya Manusia, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Hardiani, A.D., dan Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 61, No. 3.
- Hasibuan, A., Islam, U., Utara, S., Ningtyas, C. P., Haluoleo, U., Tahendrika, A., Atma, U., Makassar, J., & Yunani, A. (2023). Manajemen produksi & operasi (Issue December).
- Hasibuan Malayu S.P., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia.
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 18(31), 1–14
- Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Keenam. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Indayani, L. (2018). Pengantar Manajemen. In Pengantar Manajemen.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). Jurnal Of Management, 2(2), 1–22.
- Kusumaningrum, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Teman Sebaya Terhadap

- Motivasi Dalam Ekonomi XI Ips Mayoga. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2), 175–180.
- Lakmini V.K Jayatilake, PMKU Bandula Impact of discipline and motivation on Job Performance: Based Leasing Companies in Srilanka (*International Journal Of Arts and Commerce*, ISSN 1929-7106, Nov 2020).
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mariono, & Marnis. (2019). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Surabaya: Penerbit Zifatama (Issue May 2008).
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2. Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Maya, & Situmorang, N. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 3(4), 2807–8284.
- Moenir, A S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 44–51.
- Ningrum, A.F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic Vol. 01 No. 03*.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rifa'I, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, Vol. 08 No. 01.
- Rivai, Veithzal. (2019) "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela, 335-336. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044–1054.
- Sarinah Sihombing, D. A. J. M. (2014). Pengantar Manajemen. *Pengantar Manajemen*, September, 161–166. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Maju Mundur.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245– 1253.
- Sihombing, S. L. (2021). Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Panasonic Industrial Device Batam. PhD Thesis Prodi Manajemen. <http://repository.upbatam.ac.id/994/>
- Sinamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sinambela, (2019) Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 124–137.
- Studi, p., manajemen, m., manajemen, k., & daya, s. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian dan pengembangan daerah kabupaten tanjung jabung timur. Mm.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). Metodologi Penelitian Ekonomi. Yogyakarta: CAPS. Sumarsan, Thomas, 2013. Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 1, Indeks, Jakarta
- Sutrisno. (2019) "Manajemen Sumber Daya Manusia." In Manajemen Sumber Daya Manusia, by Arif Yusuf Hamali, 219-220. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service),.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syekh, S dan Firdaus, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 2.
- Tejo, G.A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII, No. 3.
- Triyanto, A., dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Kompetensi dan penghargaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 01.
- Umar, H. (2012). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo.
- Utama, I. G. D. S., & Agustana, P. (2021). Manajemen Drainase Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (Putr) Kabupaten Buleleng Dalam Mengatasi Banjir Di Kota Singaraja. Locus, 13(2), 18–31. <https://doi.org/10.37637/locus.v13i2.766>.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e- Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1
- Widodo, M. A., & Purnama Sari, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(3), 1138–1155.

<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5578>

Yuanita Levany, Suhardi, & Supriyati. (2022). PENGANTAR ILMU MANAJEMEN (Teori dan Implementasi) Penulis: Suhardi Supriyati (Issue July 2023).

Zahari, Adriani, E., dan Hamdani, M.H. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2).

Zatnika, M., dan Ilmaniati, A. (2018). Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI. Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas.

..