

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT)

Theofani J.A. Roreng^{1*}

¹Magister Managemen, Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

Email: ^{1*}theovanyaprilia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan populasi sebanyak 55 responden yang seluruhnya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji t dan F menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 75% mengindikasikan bahwa variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work facilities and work discipline on employee performance at the Yogyakarta Technical Education Training Center (BLPT). A quantitative approach was used with a population of 55 respondents who were all sampled. Data collection was carried out through distributing questionnaires, and analysis was carried out with validity, reliability, multiple linear regression, and t and F tests using SPSS version 25. The results showed that work facilities had a significant effect on employee performance, while work discipline partially had no significant effect. However, simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 75% indicates that the work facility and work discipline variables explain employee performance, while the remaining 25% is influenced by other factors.

Keywords: Work Facilities, Work Discipline, Employee Performance.

Artikel Info:

Submit : 14 Juni 2025

Revisi : 30 Juni 2025

Terima : 30 Juni 2025

Cite :

Roreng. (2025). **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT)**. *Journal of Educational Research and Community Service (JERCS)*, 1(3), 269-277.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan agar dapat bersaing secara kompetitif. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik seperti Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang efisiensi dan produktivitas kerja. Fasilitas yang lengkap dan sesuai kebutuhan akan membantu karyawan menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan tepat. Di BLPT Yogyakarta, fasilitas yang disediakan dinilai cukup memadai, namun masih diperlukan evaluasi terhadap efektivitasnya dalam menunjang kinerja harian karyawan, khususnya di bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik. Selain fasilitas, faktor disiplin kerja juga sering menjadi penentu kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kedisiplinan individu dalam menaati aturan, jadwal kerja, dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Dalam konteks BLPT, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan kedisiplinan, masih terdapat kendala seperti ketidaktepatan waktu kehadiran yang dapat memengaruhi pencapaian target pekerjaan.

Permasalahan ini penting untuk diteliti secara lebih mendalam karena berdampak langsung pada mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat dan mitra kerja, seperti sekolah kejuruan dan institusi pelatihan lainnya. Kinerja yang tidak optimal dapat menghambat efisiensi operasional dan menurunkan reputasi lembaga pelatihan. Kinerja karyawan adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup fasilitas kerja yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi. BLPT Yogyakarta sebagai lembaga pelatihan teknis memiliki tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, terutama di bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik. Fenomena fluktuasi kinerja yang diamati menunjukkan perlunya kajian empiris untuk mengetahui faktor-faktor penyebab. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan BLPT Yogyakarta.

Dengan mempertimbangkan pentingnya kedua variabel tersebut, maka penelitian ini difokuskan untuk mengukur secara empiris bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen BLPT dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan strategi kerja yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat yang dirancang berdasarkan indikator dari teori yang relevan. Kuesioner disusun untuk mengukur tiga variabel utama: Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya agar

dapat dipastikan bahwa setiap item mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten. Proses pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan platform digital (Google Form), yang dibagikan melalui aplikasi WhatsApp untuk mengakomodasi keterbatasan waktu dan efisiensi distribusi. Responden diberikan waktu yang cukup untuk mengisi kuesioner secara mandiri. Dengan cara ini, peneliti berharap memperoleh data yang jujur dan representatif sesuai kondisi riil yang terjadi di lapangan.

Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik dan menghasilkan estimasi yang valid. Jika model tidak memenuhi asumsi klasik, maka hasil analisis regresi bisa menjadi bias atau menyesatkan.

Terakhir, hasil pengolahan data akan ditampilkan dalam bentuk tabel dan grafik untuk mempermudah interpretasi. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25. Peneliti juga akan melakukan interpretasi terhadap nilai koefisien determinasi dan koefisien korelasi guna memahami kekuatan hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji T, dan uji RSquare. Adapun persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap 4 (empat) item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) di kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Uji Validitas Variabel Fasilitas Kinerja

Hasil pengujian 5 (lima) item pernyataan variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil ini disimpulkan bahwa butir pernyataan dari variabel Fasilitas Kerja (X1) di kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Hasil pengujian 4 (empat) item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X2) di kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
----------	----------------------	---------------------	-------------------------

Kinerja Karyawan (Y)	4	0,643	>0.60
Fasilitas Kerja (X1)	5	0,638	>0.60
Disiplin kerja (X2)	5	0,640	>0.60

Sumber : Olah Data Primer SPSS

Berdasarkan tabel 2 dari hasil uji reliabilitas menunjukkan S bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien Cronbach alpha di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34869912
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.094
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa nilai residual terdistribusi normal dan data layak untuk diuji dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.709	4.436		2.865	.006		
	Fasilitas Kerja	.290	.132	.298	2.191	.033	.930	1.076
	Disiplin Kera	-.079	.138	-.078	-.573	.569	.930	1.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Olahan SPSS

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabl 4 dapat dilihat bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) kedua variabel bebas lebih kecil dari 10,0 dan nilai *tolerance* kedua variabel bebas melebihi 0,10. Hal ini menunjukkan model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.254	2.054		.611	.544
	X1	.037	.061	.085	.596	.554
	X2	-.051	.064	-.113	-.798	.428

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer Olahan SPSS

diatas diperoleh nilai signifikansi yang masng – masing variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak terdapat gejala hesteroskedastisitas karena semua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.709	.887		14.324	.000
	X1	.290	.026	.788	10.956	.000
	X2	-.079	.028	-.206	-2.864	.006

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : data Primer Olahan SPSS

Dari hasil analisis pada tabel 6. dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12.709 + 0.290 X1 + - 0.079 X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X1 : Fasilitas Kerja

X2 : Disiplin kerja

e : Residual/Error

- Nilai konstanta sebesar 12,709 menyatakan bahwa jika kedua variabel independen (Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik Yogyakarta sebesar 12,709
- Nilai koefisien beta pada variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,290 artinya setiap perubahan variabel Fasilitas Kerja satu satuan maka mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,290 satuan, dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,290 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada Fasilitas Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,290 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar -0,079 artinya setiap perubahan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan

perubahan Kinerja Karyawan sebesar -0,079 satuan, dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar -0,079 satuan, sebaliknya penurunan satuan pada Disiplin Kerja akan menurunkan kualitas Kinerja Karyawan sebesar -0,079 satuan.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan uji t pada tabel 6. diperoleh nilai signifikansi Fasilitas Kerja (X1) $0,000 < 0,05$ sedangkan Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel Fasilitas Kerja (X1)

Pada tabel 4.12 diperoleh hasil signifikansi variabel Fasilitas Kerja < 0.05 yaitu sebesar 0,000 maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima

2. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2)

Pada tabel 4.12 diperoleh hasil signifikansi variabel Disiplin Kerja < 0.05 yaitu sebesar 0,006 maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F atau Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.775	2	5.887	77.917	.000 ^b
	Residual	3.929	52	.076		
	Total	15.704	54			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Olahan SPSS

diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koe fisien Korelasi (R)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.740	.275

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 8. diatas menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,750 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi atau hubungan antar variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat berdasarkan tingkat hubungan korelasi.

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 75 % sedangkan sisanya sebanyak 25% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT)

Hasil penelitian ini diketahui bahwa Kinerja Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi uji t statistik hipotesis X1 yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rita Taroreh (2021), Indah Sesilia Podomi (2020) dan Unggul Priyatmono (2017) dimana penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t variabel Fasilitas Kerja dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT)

Hasil penelitian ini diketahui bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi uji t statistik hipotesis X2 yang diperoleh sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) dan Nicholas (2020), dimana penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nicholas (2020) dan Unggul Priyatmono (2017) membuktikan bahwa Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) bagian Seksi Layanan Pendidikan Teknik Yogyakarta, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada unit yang sama, dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,006 < 0,05$. Secara simultan, Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,750 atau 75%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke - 1. Zanafa Publishing. Riau.
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, (2016), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8, Cetakan ke VIII, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kholid, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1 (1), 9 – 25.
- Mustika, F. A., & Sutrisno, S. (2016). Model Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Metode Fuzzy Sugeno pada Resto ABTL. STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi), 1(1).
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.
- Sinaga, D. M., & Ghozali, I. (2012). Analisis pengaruh audit tenure, ukuran KAP dan ukuran perusahaan klien terhadap kualitas audit (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 217-240.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka. Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan, 7(1), 1-7.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedelapan. Jakarta: Prenamedia Group.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3).
- Syahsudarmi, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis Di Pekanbaru. Journal Development, 6(1), 47-60.

Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. E- Jurnal Katalogis, 2(1), 124-134.