



Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)

Novita Sari¹, Achmad Fauzi², Elsa Pebiyanti³, Helmi Dayanti⁴, Nurul Khotimma⁵, Sarah Intan Tasia⁶, Tsamara Husniyyah⁷, Zhakila Sutendi⁸

¹ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325392@mhs.ubharajaya.ac.id

² Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325402@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325436@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325424@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325391@mhs.ubharajaya.ac.id

⁷ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325397@mhs.ubharajaya.ac.id

⁸ Universitas, Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325411@mhs.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Novita Sari

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work facilities, and work discipline on employee performance. In addition, work discipline has a significant positive effect on employee performance. Higher employee discipline is reflected in punctuality, compliance with working hours regulations, high work ethic, and willingness to accept sanctions for violations. To further improve employee performance, employees must be disciplined for the sake of their continuity of the goals of the organization or company, because they are always subject to the discipline regulated by laws and regulations, and will be implemented as appropriate. The rules of labor standards that are set.*

Keyword: *Work facilities, Work discipline, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin-pegawai yang lebih tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, etos kerja yang tinggi, dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus disiplin demi kelangsungan tujuan kelompok kerja atau perusahaan. Karena mereka selalu tunduk pada disiplin yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Aturan standar tenaga kerja yang ditetapkan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan ialah perkumpulan yang menyatakan manusia, yang dibilang dengan karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu aktivitas berkenaan dengan produksi perusahaan. Mendekati seluruh perusahaan memiliki maksud untuk mengoptimalkan laba dan value perusahaan, serta mengoptimalkan ketentraman pemilik dan pegawai.

Segala perbuatan yang diputuskan pada masing - masing aktivitas dipimpin dan ditetapkan bagi pegawai perusahaan. Bisnis memerlukan penggerak tenaga kerja yang mendasarinya, termasuk manajer dan karyawan, serta jenis tugas dan pengawasan yang menjadi penentu pencapaian tujuan bisnis. Perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Masing – masing perusahaan pasti berupaya agar mengoptimalkan kemampuan karyawan

Sebuah perusahaan menginginkan tingkat kemampuan yang tinggi oleh pegawainya. Semampai kinerja pegawai, maka semampai pula produktivitas perusahaan secara merata agar bisa mempertahankan pada persaingan menyeluruh. Pegawai diwajibkan untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya menurut efektifitas dan efisiensinya. Kesuksesan pegawai bisa dinilai dengan kenikmatan konsumen, pengurangan keluh kesah serta pencapaian.

Kemampuan pegawainya bisa dilihat dengan melakukan tugas dengan rutin. Efektif dan efisien, memenuhi kapasitas dan perannya. Segala yang berurusan secara lurus dan aktual terkait dengan kesuksesan perusahaan. Ada factor – factor negative yang bisa mempengaruhi kemampuan pegawai diantaranya penurunan pengharapan pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai, minimnya ketentuan waktu saat menyelesaikan pekerjaan. Faktor tersebut berasal dari lingkungan dan tidak memiliki contoh referensi dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

Kemampuan yang Optimal merupakan kemampuan yang baik, ialah kemampuan yang dapat memenuhi kriteria, membantu pencapaian kelompok kerja dan maksud kelompok kerja. Kelompok kerja harus berusaha menumbuhkan keterampilan personel pegawai, ini adalah faktor penentu dalam menumbuhkan kinerja karyawan. Ekspansi kinerja karyawan mendorong kemajuan dan membuat perusahaan tetap hidup dalam lingkungan persaingan yang tidak berkembang atau stabil. Oleh karenanya usaha upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan masalah manajemen yang paling bersungguh – sungguh sebab kesuksesan perusahaan bergantung terhadap tenaga kerja seseorang yang berada di perusahaan.

Fasilitas kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam semua aspek proses kerja yang efektif perusahaan diwajibkan berupaya untuk menyiapkan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap untuk mendukung alur kemajuan pekerjaan. Jika fasilitas berfungsi dengan baik, diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai mungkin akan terpengaruh dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah peralatan yang berfungsi untuk manager perusahaan berintraksi bersama pegawai agar mengubah karakter dengan berusaha menumbuhkan pemahaman serta ketentuan social yang berlangsung.

Rumusan masalah yang dibahas untuk menentukan hipotesis selanjutnya berhubungan dengan latar belakang yang ada diatas, yakni :

1. Bagaimana fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana peralatan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

Riset ini akan bermaksud mencapai peran yang tertanam dan memperlihatkan fakta konkrit perihal dampak fasilitas kerja serta kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu memahami pengaruh fasilitas kerja dan kedisiplinan kerja mengenai kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jurnal ini ditulis dengan menerapkan metode penulisan kuantitatif dan studi Pustaka. Mempelajari interaksi atau pengaruh antara teori dan variable dengan mempelajari hubungan dari buku dan majalah yang tersedia online, seperti google cendekia, google books, iPusnas, dan media online lainnya.

Menurut ahli Eki Meliansyah, penelitian kepastakaan sebagai kegiatan menemukan, membaca dan mengkaji laporan penelitian yang relevan dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan dan Castetter dan Heisler menyatakan bahwa kajian Pustaka adalah proposal yang mencakup bagian dari penelitian seperti pendahuluan, pembahasan, dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas Kerja ialah semua alat serta bahan yang ditemui, dimana lingkungan atau tempat orang tersebut bekerja, bagaimana ia bekerja, dan cara mengatur kerjanya baik sebagai individu maupun secara berkelompok menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). lingkungan kerja itu semua hal disekitar para karyawan yang mempengaruhi semua tugas yang diberikan, secara umum definisi dari lingkungan kerja ialah lingkungan tempat karyawan menjalankan tugas dan pekerjaannya menurut (Siagian, 2017)

Perlengkapan kerja di kantor harus diamati sama pengelola pendiri kantor. Menciptakan sistem produk yang hebat tidak dapat dijalankan secara efisien jika tidak disupport oleh sarana kantor yang memadai. Bangunan kantor dan perlengkapan kantor meliputi: Kursi, brankas, meja, laptop, lemari kayu, penghancur kertas, AC, komputer, printer, selimut, lemari arsip, dan perlengkapan lainnya. Membantu efisiensi karyawan di kantor.

Dalam penelitian yang sudah dilaksanakan (Nurhadian, 2019) bahwa dapat disimpulkan “Fasilitas Kerja berdampak relevan kepada Kinerja Pegawai”. Berarti makin bertambah peralatan kantor akan bagus juga kinerja karyawannya. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kemampuan. Kesimpulan diambil dari temuannya. Uji reliabilitas metode split Spearman Brown menggunakan koefisien internal menunjukkan bahwa setiap instrumen reliabel. Variabel peralatan fisik sebesar 0,832 dan memiliki karakter keandalan tinggi, variabel peralatan non fisik (X2) sebesar 0,875 dan memiliki kriteria keandalan tinggi, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,827 dan memiliki kriteria keandalan tinggi Terdapat jenis kelamin standar. Pengolahan berdasarkan hasil data, kita mengetahui bahwa gabungan fasilitas fisik dan non-fisik mempengaruhi terhadap kinerja adalah 0,679, dengan 0,321 sisanya disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak diketahui. Hasil penelitian kontribusi memberikan kinerja terhadap karyawan. Penelitian ini membantu penelitian terdahulu yang dibuat Tucker dan Smith (2008) yang membuktikan bahwa produktivitas pegawai dapat meningkatkan.

Hal tersebut juga dibuktikan dalam penelitian lainnya. Salah satunya dalam jurnal “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara” oleh (Thomas et al., 2018). Hasil penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara menyatakan bahwa adanya hubungan antara kinerja pegawai Dinas Pendidikan terhadap pengaruh fasilitas. Kabupaten Minahasa Tenggara dengan hasil 0.837 dinilai benar – benar kuat. Untuk mengetahui kontribusi (koefisien determinasi koefisien determinasi) pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Minahasa Tenggara terhadap kinerja, yaitu dampak kemudahan kerja, ditentukan hasilnya adalah 70% dan 30 % ditetapkan bagi variabel lain yang ditentukan penulis dan tidak diselidiki.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kewajiban perindividu atas perintah yang dialokasikan mencerminkan ketertiban yang baik Hal ini memacu semangat untuk bekerja, moral, dan pencapaian tujuan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu, disiplin patut diluruskan dalam kelompok kerja bisnis. Tanpa bantuan disiplin pegawai yang tepat, kantor merasa susah buat mencapai maksud mereka. Maka sebab itu, disiplin adalah syarat kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Priyatmono, 2017) disiplin kerja adalah metode yang menganalisis mempelajari maupun menegur bawahan apabila melakukan kesalahan atau jika menyalahgunakan aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin yaitu bentuk pengarahan serta pelaksanaan wirausaha mandiri yang mengatur dan memperluas realitas organisasi kerja dalam sebuah kelompok kerja.

Berdasarkan kewajiban yang tinggi terhadap pekerjaan yang sudah dibagikan mencerminkan sikap disiplin baik. Hal ini meningkatkan semangat untuk bekerja, moral, dan pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan. Maka dari itu, manajer selalu berusaha menanamkan disiplin yang baik pada bawahannya.

Disiplin adalah bagian penting dari aspek kerja yang wajib diperhatikan setiap kelompok kerja, baik kelompok kerja swasta maupun pemerintah menurut (Ferawati, 2017). Hal ini karena disiplin kerja harus memiliki pegawai karena disiplin yaitu penyebab yang bisa mempengaruhi jumlah pekerjaan.

Penjelasan di atas sama dengan teori atau temuan pada penelitian-penelitian sebelumnya oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) memperlihatkan kedisiplinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja-karyawan. Berdasarkan pandangan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi yang baik dan nilai signifikansi wilayah kerja = $0,018 < .$ Skor 0,05 menentukan disiplin kerja berdampak signifikan berkenaan kinerja karyawan. Disini bisa kita ambil kesimpulan bahwa peningkatan disiplin, kerja karyawan berdampak dengan kinerja mereka lebih baik di perusahaan.

Peristiwa ini juga menyatakan bahwa karyawan mempunyai keadaan untuk mentaati dan mematuhi ketentuan yang berjalan di tempat kerja, ketaatan mengenai ketentuan ketenagakerjaan. Salah satunya mungkin karyawan yang mematuhi aturan jam kerja, pulang kerja lebih awal, pulang tepat waktu, dan berangkat kerja. Setelah beberapa jam. Orang yang menggunakan waktu istirahatnya dengan benar dan tidak melanggar aturan. Kepatuhan terhadap peraturan membantu karyawan menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan lancar.

Menurut (Susanto, 2019) Karyawan yang taat pada kebijakan dan peraturan perusahaan hendak mengerti persyaratan yang ditetapkan serta mempelajari akibat jika mereka melaksanakan suatu aktivitas melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam bertindak dan berkelakuan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan hendak meningkat Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu. menunjukkan bahwa disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Bertambah tinggi disiplin kerja bertambah tinggi juga kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat dua hal yang saling berlainan akan tetapi saling berkaitan yaitu fasilitas kerjaidan. disiplin kerja. Apabila ada kelompok kerja mempunyai fasilitas kerja yang memenuhi kriteria, bahwa karyawan didorong untuk melakukan seluruh kegiatan serta patuh dengan disiplin, profesionalisme dan akuntabilitas mengenai tugasnya tersendiri. Dengan demikian karyawan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam fasilitas yang sesuai, Sebab masing-masing aktivitas kerja memerlukan disiplin sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh kelompok kerja. Kejadian itu didukung oleh penelitian terdahulu (Yudhistira,

2019) yang menyatakan ada variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja pada kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Pendapat **Invalid source specified**. menyatakan "kinerja ialah pandangan kerja menurut kuantitas serta kualitas yang diraih seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya yang cocok atas kewajiban yang dikasih kepadanya". Salah satu konsekuensi dari kinerja yang baik adalah karyawan lebih mampu berkontribusi pada komunitas mereka. Beberapa aspek yang bisa mengetahui kinerja ialah fasilitas kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

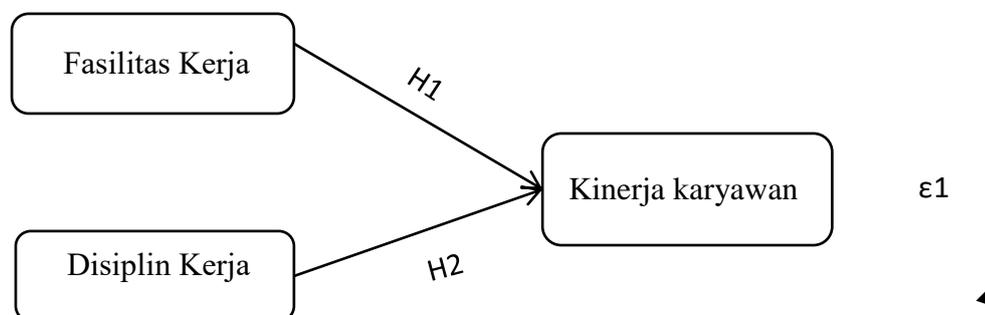
Kegiatan karyawan dalam kelompok kerja membutuhkan fasilitas untuk menunjang pekerjaannya supaya kegiatan kelompok kerja dapat berlangsung seperti dengan tujuan kelompok kerja. Karyawan perlu mengoperasikan atau menggunakan sistem yang ada. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan disegala kegiatan kerja agar karyawan bekerja sesuai aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Pendapat (Moenir, 1987) disiplin merupakan upaya yang dikerjakan akan membuat janji pada ruang lingkup kerja yang teratur, mendatangkan hasil serta sukses melewati sistem pengelompokan yang benar. Pendapat (Moenir, 1987) mengenai Fasilitas Kerja "ialah semua yang digunakan karyawan baik di tempat kerja maupun dalam alur kerja yang lancar".

Pendapat penelitian terdahulu (Dharma et al., 2017) pada penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur, Surya Sragen" menyatakan hingga adanya dampak yang relevan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut bisa diambil ketentuan maka. Disiplin kerja dan peralatan kerja berdampak dengan kinerja.

Conceptual Framework

Berdasarkan pada rumusan masalah yang sudah dibuat diatas dan hubungan antara variabel memberikan kerangka berpikir dalam artikel ini sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual Framework

Dapat dilihat dari kerangka berpikir diatas, bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain fasilitas kerja dan disiplin kerja, terdapat banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti :

1. Motivasi kerja: (Bangun, 2012), (Laurence, 2013), dan (Sutrisno, 2013)
2. Kompensasi: (Hasibuan, 2016), (Kasmir, 2016), dan (Zainal, Veithzal Rival; Ramly, Mansyur; Mutis, Thoby; Arafah, 2015)
3. Etos kerja: (Chaplin, 2011), (Tasmara, 2002), dan (Sinamo, 2005)

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan kami, dan didukung oleh penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa disimpulkan maka lingkungan kerja berdampak penting pada kinerja karyawan. Peristiwa ini

memperlihatkan peralatan kerja, yang lebih baik, dapat berdampak ketika menaikkan kinerja karyawan maju menuju masa depan, sebab karyawan di semua tempat kerja membutuhkan fasilitas yang mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dari manajemen sesuai standar kerja yang sudah dibuat.

Sedangkan, disiplin kerja berdampak penting terhadap kinerja pegawai. Peristiwa ini menunjukkan disiplin kerja yang berfluktuasi bisa mempunyai pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Penyebab positif dan dampak yang menentukan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Singkatnya, disiplin pegawai lebih tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, etos kerja yang tinggi, dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus disiplin demi kelangsungan tujuan kelompok kerja atau perusahaan, karena mereka selalu tunduk pada disiplin yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Aturan standar tenaga kerja yang ditetapkan.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1), 1–21.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chaplin, J. P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Dharma, M., Pematangsiantar, T. B. K. C., & Enggana, J. (2017). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank. 6(1), 97–111.
- Farida, Umi; Hartono, S. (2016). *Umi, F., & Hartono, S. (2016). Buku ajar manajemen sumber daya manusia II*.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jped.001.2.3>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 199–202. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/620>
- Laurence, M. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Salemba Empat.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- Moenir, A. . (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Gunung Agung.
- Mulyapradana, Aria; Hatta, M. (2016). *Pekerja Melek Hukum Jadi Karyawan*. Jakarta Selatan: Visimedia. Visimedia.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara. Bina Aksara.
- Sinambela, P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. (Yogyakarta). Graha Ilmu.
- Sinamo, J. H. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Yudhistira, S. (2019). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*Title.
- Zainal, Veithzal Rival; Ramly, Mansyur; Mutis, Thoby; Arifah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya*. PT Raja Grafindo Persada.