

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat

Dera Herliana¹, Cahyadi Husadha², Tutiek Yoganingsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis: deraherliana6@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out whether employee performance can influence the relationship between work facilities and work discipline that researchers found at PDAM Tirta Bhagasasi West Cikarang Branch. By using quantitative research methods, the population and sample were generated from employees of PDAM Tirta Bhagasasi West Cikarang Branch using the saturated sample method. The sample used in this research consisted of 33 employees as respondents according to the number of employees at PDAM Tirta Bhagasasi West Cikarang Branch. This research reveals that the work facility variable has a positive effect on employee performance. However, the work discipline variable has a negative effect on employee performance.*

Keywords: *Work Facilities, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dapat mempengaruhi hubungan dari fasilitas kerja dan disiplin kerja yang peneliti temukan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat. Dengan menggunakan metode riset penelitian kuantitatif, populasi dan sampel yang dihasilkan dari karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam riset ini berjumlah 33 karyawan sebagai responden sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Namun, pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting sebab berpotensi untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan sekaligus pula menjadi pelaku dalam berdiri dan berjalannya suatu perusahaan. Fasilitas biasanya diartikan dengan dua istilah dasar yang berbeda. Pertama, fasilitas diartikan sebagai pemasangan benda – benda fisik pada prasarana dan merupakan bagian dari prasarana. Kedua, fasilitas diartikan sebagai barang – barang yang diperlukan bagi kehidupan, yang dapat berupa benda fisik maupun benda non fisik seperti pelayanan public. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat menjadikan pegawai sadar akan tugas yang harus mereka lakukan sesuai dengan jobdesk nya masing – masing, yang dimana pembentukan sifat kedisiplinan tidak muncul dengan sendirinya, namun perlu adanya pendidikan formal maupun non formal guna membentuk kedisiplinan terhadap pegawai. (Prabowo, 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan tanggung jawab pegawai dengan adanya mencapai hasil dari segi kualitas serta kuantitas yang terdapat dalam lembaga atau instansi (Hustia, 2020).

2. KAJIAN TEORITIS

Fasilitas Kerja

Fasilitas juga dimaksudkan sebagai sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kegiatan segala sesuatu usaha. Yang dapat mempermudah serta memperlancar usaha ini dapat berupa benda maupun uang, maka dari itu mengenai fasilitas dapat dibandingkan oleh sarana terdapat di perusahaan (Rodi et al., 2020).

Indikator fasilitas kerja menurut (Suban *et al.*, 2020):

1. Mesin dan Peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan Kantor
4. Ruangan Kantin
5. Bangunan

Disiplin Kerja

Disiplin adalah tingkah laku seseorang menurut peraturan yang ada, praktik kerja, atau disiplin yaitu sikap, perilaku serta tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Ratnasari et al., 2021).

Indikator disiplin kerja menurut Oupen dan Yudana (2020) :

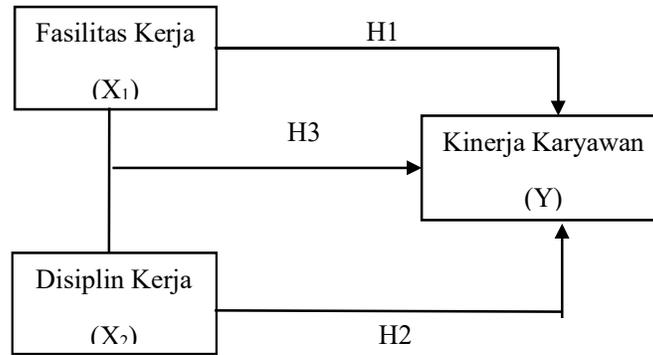
1. Ketepatan Waktu
2. Pemanfaatan Sarana
3. Tanggung Jawab Yang Tinggi
4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan pegawai yang telah menjalankan jobdesk nya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Suatu perusahaan pun penting untuk melihat kinerja dari karyawan digunakan sebagai isu strategi serta sebagai alat bantu loncatan guna mencapai keunggulan kompetitif dari perusahaan (Civil, 2021).

Indikator kinerja karyawan menurut Parashakti dan Setiawan (2019):

1. Ketepatan Waktu
2. Baik dan Benar
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Kerja Sama



Berdasarkan landasan dan kerangka teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat

H3 : Diduga fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat

3. METODE PENELITIAN

Dalam hal ini adalah penelitian kuantitatif, yang dimaksud dengan metode penelitian yang menggunakan analisis karena data penelitiannya berupa angka-angka. Metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah survei. Metode yang digunakan adalah total sampling yang artinya jumlah sampel sama dengan populasi, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 33 karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat. Peneliti mengambil data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan diolah menggunakan aplikasi SMARTPLS 4.0. akan digunakan untuk menguji hipotesis serta merumuskan solusi dari pernyataan masalah. Penelitian ini menguji pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik PLS (*Partial Least Squares*). Model eksternal dan internal diuji dengan *SMARTPLS* versi 4.0 menggunakan data kuesioner yang dikumpulkan dari 33 responden.

Model Pengukuran

1. *Outer Model*

Pada tahap ini dimulai dengan analisis model pengukuran, peneliti ini kemudian menguji hasil model *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *internal consistency reliability*. Data dari 33 responden digunakan dalam analisis SmartPLS dari uji Model Eksternal. Berdasarkan hasil model eksternal, SmartPLS 4.0.

a) *Outer Loading*

Tabel 1 *Outer Loading*

Item	Loading Faktor	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)		
FK 1	0,776	Valid
FK 2	0,775	Valid
FK 3	0,712	Valid
FK 4	0,750	Valid
FK 5	0,779	Valid
FK 6	0,720	Valid
FK 8	0,741	Valid
FK 10	0,862	Valid
Disiplin Kerja (X2)		
DK 1	0,741	Valid
DK 2	0,764	Valid
DK 4	0,765	Valid
DK 6	0,791	Valid
DK 7	0,746	Valid
DK 8	0,832	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
KK 1	0,749	Valid
KK 2	0,775	Valid
KK 3	0,805	Valid
KK 4	0,713	Valid
KK 5	0,767	Valid
KK 6	0,775	Valid
KK 7	0,767	Valid
KK 8	0,726	Valid
KK 9	0,821	Valid
KK 10	0,797	Valid

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa koefisien pembebanan nilai eksternal pembebanan masing-masing variabel indikator Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 sehingga mencapai batas minimal. Oleh karena itu, dapat dikatakan seluruh indikator pada bidang ini telah diakui valid.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

c) *Discriminant Validity*

d) *Internal Consistency Reliability*

2. Inner Model

Pada tahap pengukuran, model struktural (*inner model*) menggambarkan korelasi antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengukuran model internal dengan uji R2 (R-square), F2 (F Square) dan path koefisien.

a) R-Square

Hal ini dilakukan pada langkah uji R-squared atau R2, jika R-squared mendekati 1 (satu) maka model lebih baik, dan dinyatakan normal jika hasil R2 > 0,05.

Tabel 5 R-Square

	R Square	R Square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,836

Pada Dari Tabel 5 diperoleh nilai R-square kinerja pegawai (Y) sebesar 0,847 yang berarti persentase penelitian ini sebesar 85,0%, sisanya sebesar 15% di luar penelitian ini yang berarti penelitian ini memiliki *good fit*.

b) F-Square

Pada tahap ini merupakan hasil perhitungan *calculate SmartPls 4.0* dari menu F-Square.

Tabel 6 F-Square

	F-Square
Fasilitas Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,880
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,169

Dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa nilai F-Square antar variabel adalah 0,880 untuk variabel X1 terhadap variabel Y, dan 0,169 untuk variabel X2 terhadap variabel Y.

c) Path Coefficient

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, harus diperhatikan nilai signifikansi antar konstruksya atau T-statistiknya. Nilai P praktis yang digunakan dalam penelitian ini adalah T-statistik > 1,96. Ketika tingkat signifikansi tercapai, diperoleh p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta bertanda positif dan signifikan.

Tabel 8 Path Coefficient

	Original Sample	Standard deviation	T Statistik	P values
X1 Fasilitas Kerja => Y Kinerja Karyawan	0.664	0.148	4.487	0.000
X2 Disiplin Kerja => Y Kinerja Karyawan	0.291	0.155	1.874	0.061

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa hasil Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hasil T Statistic sebesar 4.487 yang mana hasil tersebut signifikan karena T Statistic >1.96 dan nilai P Value 0.000 dimana hasil tersebut <0.05 dan nilai original sampel adalah positif

yaitu sebesar 0.664 maka, dapat disimpulkan bahwa hubungan Fasilitas Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berpengaruh positif.

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil disiplin kerja dan kinerja karyawan memberikan T-statistik sebesar 1,874, hal ini signifikan karena T-statistik > 1,96 dan nilai P-value sebesar 0,061 apabila hasilnya > 0,05 dan nilai *original sample* adalah negatif. yaitu sebesar 0,291 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hasil Pembahasan

Hasil dari analisis yang dilakukan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat diatas tentunya untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berikut hasil pembahasan yang didapat atau diperoleh dari penelitian diatas sebagai berikut.

1) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian di atas terlihat jelas bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai koefisien fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,664 dan T-statistik sebesar 4,487. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa T-statistik berpengaruh signifikan karena lebih besar dari syarat yang ditetapkan >T-tabel 1,96 dengan P-value 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, nilai koefisien Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 0.291 dan T-Statistic 1.874. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa T-Statistic berpengaruh positif namun tidak signifikan. >T-Tabel 1.96 dengan P-Value sebesar 0.061 > 0.05 sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis H3 menyatakan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai R-Square Adjusted 0,836 atau 83,6%. Artinya bahwa variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja

mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,6% kemudian sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini atau variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didalamnya peneliti menganalisis topik – topik yang berkaitan Fasilitas Kerja sebagai variabel X1, Disiplin Kerja sebagai variabel X2, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

- 1) Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai original sample sebesar 0,664 yang berarti berpengaruh positif dan nilai standarnya berada pada taraf P-value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan berpengaruh signifikan.
- 2) Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) terhadap hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena nilai sederhana aslinya sebesar 0,291 yang berarti berpengaruh negatif, dan nilai standarnya $< 0,05$ pada tingkat P-value ($0,061 > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak berpengaruh signifikan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Anam, K., & Rahardja, E. (2019). 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](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65. [Https://Doi.Org/10.31602/Al-Kalam.V7i2.3256](https://Doi.Org/10.31602/Al-Kalam.V7i2.3256)
- Aprilisa, S., Samsuryadi, S., & Sukemi, S. (2021). Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Model Utaut 2 Dan Eucs Pada Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 5(3), 1124. [Https://Doi.Org/10.30865/Mib.V5i3.3074](https://Doi.Org/10.30865/Mib.V5i3.3074)
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Autoridad Nacional Del Servicio Civil. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(November 2020), 2013–2015.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi*

- Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/Humaniora.V4i1.422>
- 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. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V28i2.650>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4760>
- Henry, O., Fd, Y., & Hermanto, B. (2022). Kajian Faktor Natural Dan Kultural Terhadap Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Medan (Medan Utara). *Jurnal Potensi*, 2(2), 23–35.
- Hermawan Rino Tri And Hasibuan, S. (2019). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di Pt. Jci. *Jurnal Pasti*, Xi(1), 91. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/3/articles/1357/submission/copyedit/1357-3090-1-ce.pdf>
- Husadha, C., Hasanudin, A., Hanifah, I., & Uzliawati, L. (2023). *Net Sales And Net Expenses Mediated With Prepaid Expenses For Net Profits In Food And Beverages Companies In Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/Eai.4-11-2022.2329729>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Indriyani, R., & Suri, A. (2020). Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Motivasi Konsumen Pada Produk Fast Fashion. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 25–34. <https://doi.org/10.9744/Pemasaran.14.1.25-34>
- 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>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Jumawan, Et Al. (2023). *Jurnal Economina. Pengaruh Kesadaran Merek Dan Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Mie Lemonilo Di Kota Bekasi*, 2(2), 3–4.
- Kair, A. F., Perkasi, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 02(01), 47–59.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/Wbaj.V2i1.916>
- Lestari, C. P. D., & Suyono, S. (2022). Pengaruh Gaya Hidup Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Wardah Exclusive Matte Lip Cream Di Perkumpulan Rutin Ibu-Ibu Rt 03 Desa

- Sumberwono Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (Jkim)*, 2(1), 86–93. <https://doi.org/10.21107/jkim.v2i1.15517>
- Lokapitasari Belluano, P. L., Indrawati, I., Harlinda, H., Tuasamu, F. A. ., & Lantara, D. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Perpustakaan Menggunakan Pieces Framework. *Ilkom Jurnal Ilmiah*, 11(2), 118–128. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v11i2.398.118-128>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Meissy, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1).
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nikmah, W., Anggarini, D. T., & Siregar, O. (2023). *Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Beban Kerja Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Kedoya Jakarta Barat Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank Central Asia Kcu Kedoya . Dihadapi . 4(2), 251–262.*
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Prasetyo, Ery Teguh, Fitriyani, Rohani, Kurniawan, D. (2024). *Pengaruh Tingkat Pendidikan , Disiplin Kerja , Dan Kepemimpinan. 4(2).*
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Profile Pdam Tirta Bhagasasi.* (N.D.). <https://tirtabhagasasi.co.id/profil/>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal Emba*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Emba/article/view/26576/26198>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (Dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.); 16th Ed.). *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Rodi, M., Oktafiah, Y., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smkn 1 Grati). *Jurnal Ema*, 4(2), 70–80. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.40>
- Rony, Z. T., Sari, R. K., & Kaslinda, S. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Samsudin., S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Sari, N., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jimt Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363–369. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Setiadi, F. S. Wulandari. (2023). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Kasus Kpp Pratama Jakarta Kelapa Gading). *Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsuraya*, 8(2), 66–77. <https://doi.org/10.35968/jbau.v8i2.1058>
- Setiawan, D., & Kurniasih, N. C. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Satwa Prima Utama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(April), 55–64.
- Suban, G. S., Tewel, B., & Dotulong, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 332–341.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Expamet. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Suriyanti, S., Yumte, E., Rosmawati, R., & ... (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar. *Yume: Journal Of ...*, 5(3), 255–265. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/4884>
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Of Management Studies*, 8(3), 175–186.
- Voicu, B., Şerban, M., Tudor, E., & Deliu, A. (2019). Acquiescence Effects In Measuring Attitudes Towards Immigrants: The Case Of Romania. *Calitatea Vietii*, 2019(3), 311–340.
- Welan, J., & Rondonuwu, C. N. (2019). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4123–4132.
- 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>

Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At Pt. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimangis)*, 4(1), 2776-107x.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V4i1.7699>