

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN MENGANTI KABUPATEN GRESIK

Deni Rio Agustino  
denirioa@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of work discipline, work facility, and work stress on the employees' performance at the office of Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. The data were primary, with questionnaires as the instrument in the data collection technique. Furthermore, the research was quantitative. Moreover, the research sample collection technique used a saturated sample method with all populations of employees' as many as 53 respondents in Kecamatan Menganti. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the instrument of the SPSS program 26 version. The research result showed that work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at the office of Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Likewise, the work facility had a positive and significant effect on the employees' performance at the office of Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. On the other hand, work stress had a negative and significant effect on the employees' performance at the office of Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Facility, Work Stress, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Pendekatan yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan kecamatan Menganti sebanyak 53 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, fasilitas kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan hal yang tidak asing bagi masyarakat luas, hal ini dapat diketahui karena setiap lapisan masyarakat memiliki sebuah organisasi untuk mendapatkan tujuan yang dicapai bersama. Dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh, salah satu faktor tersebut yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang berperan sebagai penggerak dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja berperan dalam pengembangan organisasi, seperti contohnya apabila karyawan dapat menerapkan kedisiplinan dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka pekerjaan akan berjalan dengan baik yang menyebabkan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinambela (2016:332) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fasilitas kerja merupakan salah satu komponen penting yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja yang baik dapat mempercepat pekerjaan karyawan, apabila karyawan dapat memanfaatkan fasilitas yang tersedia dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Siagian (2017) fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja seperti teknologi yang canggih akan mempermudah kinerja karyawan.

Stres kerja dapat terjadi pada tiap individu dalam setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak bisa dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami cepat stres dalam bekerja apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dan kenyataan yang ada. Robbins dan Judge (2018:429) stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Kinerja karyawan adalah hasil dari individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan pekerjaan yang konsisten dengan peran dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuannya dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendorong, mengontrol, merencanakan, dan mengorganisasi individu. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk Sudaryono (2017).

Kecamatan Menganti adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Gresik, kecamatan ini berada di wilayah selatan Kabupaten Gresik yang berjarak kurang lebih 30 Km dari kota Gresik. Kantor kecamatan menganti tiap tahunnya selalu mengembangkan kinerja karyawan agar dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik terutama terhadap masyarakat. Penulis menyimpulkan dari keterangan diatas agar kantor kecamatan mendukung fasilitas yang memadahi, meningkatkan kedisiplinan, dan memperhatikan stres kerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Absen		
			Alpa	Sakit	Izin
Februari	53	24	1	2	1
Maret	53	27	1	1	4
April	53	26	1	2	6
Mei	53	27	1	2	4
Juni	53	26	3	2	1
Juli	53	27	2	2	4
Agustus	53	28	3	1	6

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Tabel 1 menjelaskan data absensi karyawan pada Februari sampai Agustus, terlihat pada tabel diatas pada bulan April jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 9 orang dan bulan Agustus sebanyak 10 orang yang tidak hadir untuk bekerja. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan beralasan izin dan sakit, hasil data diatas berdasarkan surat izin yang berketerangan keperluan keluarga, ada urusan mendadak yang tidak bisa ditinggalkan, dan sakit. Permasalahan di atas dapat dijelaskan seringnya karyawan tidak masuk kerja berakibat pada pekerjaan yang menumpuk dan membuat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan karyawan tersebut dialihkan ke karyawan lainnya. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu kedisiplinan di dalam kantor kecamatan Menganti perlu diperketat agar menghasilkan kinerja yang baik.

**Tabel 2**  
**Fasilitas Kerja Kantor Kecamatan Menganti**

Nama Fasilitas	Jumlah Unit	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
Lampu Ruangan	24	15	9
Kursi	55	35	20
Wifi	1	1	
Komputer	20	11	9
Printer	8	4	4
AC	6	4	2
Meja	30	20	10
Kendaraan Motor	5	4	1
Kendaraan Mobil	2	2	
Ruang Kerja	10	6	4
Toilet	4	3	1
Mushola	1	1	

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Tabel 2 menjelaskan tentang dukungan fasilitas kerja kantor kecamatan menganti, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa beberapa fasilitas kerja ada yang kondisi kurang baik. Permasalahan yang dapat dilihat diantaranya yakni, beberapa perangkat komputer sering mengalami gangguan dan printer yang ada sebagian sering mengalami mengalami *error* sehingga menghambat proses bekerja karyawan. Selain kendala komputer ada hal lain seperti kurang optimalnya jaringan internet yang ada serta hanya terdapat satu *wifi* yang membuat kurang nyamannya karyawan apabila ingin menggunakan internet, di dalam ruang kantor seperti di pelayanan umum yang memiliki pencahayaan yang kurang terang dan ventilasi udara yang tidak bersirkulasi dengan baik, hanya ada beberapa ruangan yang memiliki AC. Beberapa hal tersebut tentunya berakibat pada penurunan kualitas kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses bekerja karyawan apabila pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor kecamatan Menganti Gresik. (2) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor kecamatan Menganti Gresik. (3) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor kecamatan Menganti Gresik.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai kecamatan Menganti Gresik. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai kecamatan Menganti Gresik. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai kecamatan Menganti Gresik.

## TINJAUAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan agar dapat mematuhi dan memenuhi jenis-jenis peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2015). Disiplin kerja menjelaskan bagaimana karyawan dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

### Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek yang digunakan atau dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memperlancar kegiatan dan mempermudah saat proses bekerja. Munarwisyah, (2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

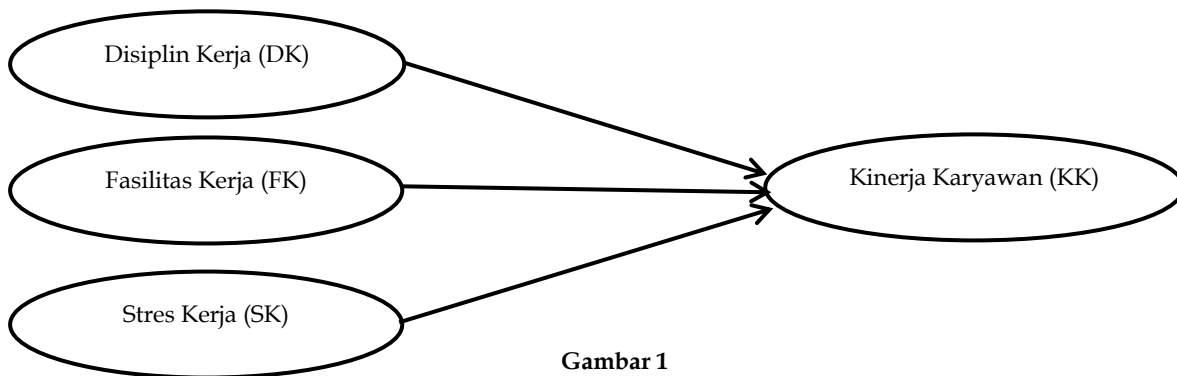
### Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan yang menekan diri serta jiwa yang diluar kemampuannya, apabila tidak ada tindakan yang berupaya untuk mengatasi stres kerja maka dapat berdampak buruk bagi kesehatannya. Sinambela (2016:72) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh langsung terhadap pola pikir, emosi, dan kondisi fisik.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang dapat mencapai tugas dan juga tanggung jawabnya pada pekerjaan. Kasmir (2016:182) Kinerja karyawan adalah suatu perilaku kerja dan hasil kerja yang telah dituju dalam suatu individu dengan menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawab yang dalam satu periode tertentu.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dipergunakan oleh atasan sebagai sarana komunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku yang tidak disiplin. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi agar karyawan bisa menerapkan kedisiplinan dan mengikuti kemauan yang diharapkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Soelton dan Rahmi (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan pendapat Irawan *et al*, (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Fasilitas kerja merupakan suatu hal yang digunakan dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat membantu karyawan dalam mempercepat penyelesaian tugasnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan alat atau sarana pendukung untuk menjalankan aktivitas yang ada di perusahaan, mempunyai fasilitas beranekaragaman yang memadai dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian terdahulu Listyani

(2016) mengatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Purnawijaya (2019) menyebut fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Stres kerja merupakan reaksi yang dilakukan karyawan Ketika mengalami berbagai masalah seperti tuntutan pekerjaan, tekanan dari atasan, ancaman yang terjadi dari pihak luar sehingga dapat merubah perilaku karyawan dan kondisi berpikir karyawan, stres juga dapat menyebabkan perubahan secara fisik maupun psikis seseorang. Apabila stres kerja terlalu besar kinerja karyawan akan menurun sehingga dapat mengganggu proses bekerja. Purba dan Ratnasari (2020) menjelaskan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hotiana dan Febriansyah (2018) menjelaskan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja pada kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. Jenis penelitian yang digunakannya dengan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Sugiyono (2017:13) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasari data konkret mengacu pada sampel dan populasi, data penelitian berupa angka-angka yang diukur dengan statistik sebagai alat uji untuk menghasilkan kesimpulan dari masalah yang dibahas oleh peneliti.

### **Gambaran dari populasi (obyek) penelitian**

Populasi merupakan suatu keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017:148) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel penelitian merupakan sebagian populasi yang telah dipilih dan mewakili populasi tersebut. Sugiyono (2017:149) sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penelitian sampel ini menggunakan Teknik *non probability sampling*. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah karyawan yang cukup banyak maka peneliti menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh yaitu teknik untuk menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai responden.

### **Pengujian Data**

Jenis data yang peneliti gunakan yaitu data primer dan data sekunder beserta penjelasannya. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terbentuk atau terstruktur dengan tujuan untuk menyimpulkan informasi tentang pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada dari jurnal, buku, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, stres kerja

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penelitian memfokuskan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, yakni dengan mengumpulkan data yang dilakukan melalui menyebarkan pertanyaan kepada

karyawan kantor kecamatan Menganti kabupaten Menganti. Teknik penelitian ini menggunakan skala *likert*, Sugiyono (2017:86) skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk meninjau pendapat, sikap, dan pandangan individu atau kelompok tentang fenomena. Jawaban dari setiap indikator yang menggunakan skala *likert* yang mempunyai tingkat gradasi dari tertinggi sampai terendah.

### **Variabel Penelitian**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi adanya sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (DK), Fasilitas Kerja (FK), Stres Kerja (SK). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (KK).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang bersedia untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik dalam menegakkan kedisiplinan karyawan sesuai dengan SOP yang ada. Beberapa indikator dari disiplin kerja Hasibuan (2017:194) sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan.

#### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan suatu sarana yang digunakan, dipakai, dan ditempati oleh pegawai kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik guna untuk menjalankan pekerjaannya. Aspek yang menjadi indikator dari fasilitas kerja (Yunus dan Budiyanto, 2015) antara lain: perencanaan kantor, perlengkapan kantor, perencanaan ruangan, tata cahaya.

#### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi karyawan yang merasakan ketegangan yang berhubungan dengan pola pikir, emosi, fisik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan kantor kecamatan Menganti. Indikator stres kerja Robbins dalam Sulistyani, *et al* (2017) sebagai berikut: beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan dan karir.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diartikan dari hasil kerja karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh Kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Indikator kinerja karyawan antara lain Kasmir (2018:208-210): kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrument, bertujuan agar dapat mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2017:121). Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas menggunakan dasar analisis sebagai berikut yaitu, jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka variable tersebut valid, jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka variable tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2016:46) reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variable. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini dapat dilakukan lebih dari satu kali, atau oleh

responden yang sama menghasilkan data yang konsisten. Nilai reliabilitas dikatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas rendah yaitu 0,6. Apabila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dapat dinyatakan *reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan menguji pengaruh skeptisisme profesional auditor, independensi, kompetensi, pengalaman dan keputusan tersebut sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2FK + \beta_3SK + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
DK	= Disiplin Kerja
FK	= Fasilitas Kerja
SK	= Stres Kerja
e	= Standart error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu hal untuk mengetahui apakah distribusi dalam model regresi dapat mengikuti dan mendeteksi distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2016:156). Apabila data meluas ke daerah sekitar garis diagonal, lalu ke arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data melebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan dalam menguji apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Gozhali (2016:103) regresi model yang baik seharusnya tidak akan terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dengan melihat nilai dari *Tolerance Variable* dan *Variance Inflation Factor*, dengan menggunakan kriteria sebagai berikut jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,0 maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dikatakan heteroskedastisitas apabila varian dari residual satu ke pengamatan lain berbeda, jika tetap disebut homoskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F dalam penelitian digunakan untuk menguji model regresi linier berganda, pengujian dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya untuk digunakan. Untuk mengujinya menggunakan signifikansi level  $\alpha=0,05$  dengan kriteria jika tingkat signifikansi uji F < 0,05 maka model regresi signifikan dan layak digunakan. jika tingkat signifikansi uji F > 0,05 maka model regresi negatif dan tidak layak digunakan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2016:95) koefisien determinasi ( $R^2$ ) dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan beberapa macam variabel dependen, nilai koefisien determinasi antara 0 - 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati angka nol maka kemampuan-kemampuan

variabel independen menjadi terbatas serta memiliki pengaruh yang rendah sehingga model dinyatakan kurang layak. Apabila nilai  $R^2$  mendekati angka 1 maka semua variabel independent memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk mengetahui variasi independen dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap dependen, sehingga model dinyatakan layak.

### Uji t

Uji t bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika  $t$  hitung  $>$  tabel maka hipotesis ditolak, yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka hipotesis diterima, yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2018:51). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,612	0,000	Valid
	DK.2	0,413	0,002	Valid
	DK.3	0,814	0,000	Valid
	DK.4	0,577	0,000	Valid
	DK.5	0,612	0,000	Valid
Fasilitas Kerja (FK)	FK.1	0,725	0,000	Valid
	FK.2	0,297	0,027	Valid
	FK.3	0,559	0,000	Valid
	FK.4	0,688	0,000	Valid
Stres Kerja (SK)	SK.1	0,536	0,000	Valid
	SK.2	0,796	0,000	Valid
	SK.3	0,554	0,000	Valid
	SK.4	0,608	0,000	Valid
	SK.5	0,577	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,328	0,014	Valid
	KK.2	0,523	0,000	Valid
	KK.3	0,660	0,000	Valid
	KK.4	0,513	0,000	Valid
	KK.5	0,571	0,000	Valid
	KK.6	0,340	0,013	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 3 menyatakan bahwa nilai korelasi pada setiap pertanyaan yang diberikan lebih besar dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan berhasil apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien



*cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,727	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,675	Reliabel
Stress Kerja	0,746	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,666	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai cara untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (DK), fasilitas kerja (FK), stres kerja (SK) terhadap kinerja karyawan (KK). Berikut hasil yang dapat diperoleh dari model regresi linier berganda.

**Tabel 5**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29,126	,526			55,371	,000
Fasilitas Kerja	,166	,022	,153		7,529	,000
Stress Kerja	-,049	,020	-,050		-2,472	-,017
Disiplin Kerja	1,250	,021	,376		5,338	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 5 menjelaskan bahwa dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KK = 29,126 + 0,166 FK - 0,049 SK + 1,250 DK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda menjelaskan bahwa:

**Nilai konstanta**

Sebesar 29,126 yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja bernilai sama dengan (0) maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

**Fasilitas Kerja**

Koefisien regresi fasilitas kerja memperoleh sebesar 0,166 sehingga apabila tiap 1 kenaikan pada variabel fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,166, apabila terjadi penurunan pada variabel fasilitas kerja maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,166.

**Stres Kerja**

Koefisien regresi stres kerja memperoleh sebesar -0,049 sehingga apabila tiap 1 kenaikan pada variabel stres kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,049, apabila terjadi penurunan pada variabel stres kerja maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,049.

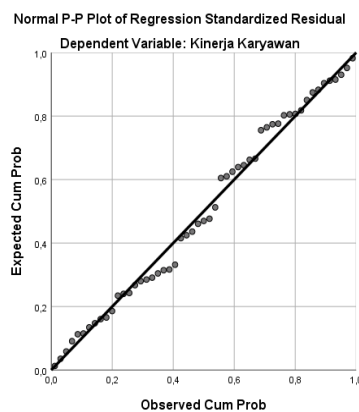
## Disiplin Kerja

Koefisien regresi disiplin kerja memperoleh sebesar 1,250 sehingga apabila tiap 1 kenaikan pada variabel fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,250, apabila terjadi penurunan pada variabel fasilitas kerja maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 1,250.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, dan mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) dan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini yaitu sebagai berikut, apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas. Apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi syarat uji normalitas.



**Gambar 2**

**Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi ini telah memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis diterima dan berdistribusi normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17088757
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,083
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa penelitian ini telah lulus dari uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian ini data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam satu model regresi. Identifikasi yang dilakukan dalam uji multikolinearitas dengan cara nilai *Tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* adalah faktor yang mengukur besar kenaikan ragam dari koefisien regresi yang dibandingkan dengan variabel bebas yang orthogonal apabila dihubungkan secara linear, nilai tolerance merupakan besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan melalui statistik. Berikut ini adalah hasil uji dari uji multikolinearitas pada tabel berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Colinearity Statistics			Keterangan
	B	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	29,126			
DK	0,166	0,911	1,001	Tidak Terjadi Multikolinearitas
FK	-0,049	0,915	1,001	Tidak Terjadi Multikolinearitas
SK	1,250	0,917	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

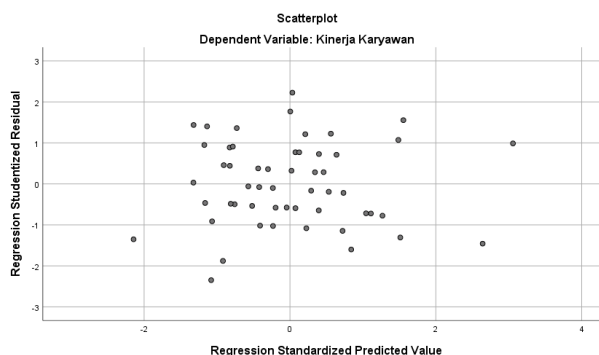
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* kurang dari 10 pada setiap variabel independen, maka dapat disimpulkan pada persamaan model regresi ini tidak ditemukannya korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam pengamatan model regresi. Uji yang dapat digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui *scatterplot*. Apabila titik-titik menyebar didalam angka 0 dan sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas maka model regresi ini dikatakan tidak bergejala heteroskedastisitas, Begitupun sebaliknya apabila titik-titik membentuk pola yang teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini terdapat gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 3 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi gangguan dari heteroskedastisitas maupun homokedastisitas.

## Uji Kelayakan Model

### Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji F juga berguna untuk mengetahui apakah model penelitian ini layak atau tidaknya, penelitian ini dikatakan layak apabila signifikansi kurang dari 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS 26, maka diperoleh hasil uji f pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,356	3	44,785	790,570	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,776	49	,057		
	Total	137,132	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 atau  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model penelitian ini dan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan stres kerja layak digunakan.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi adalah uji yang bertujuan untuk mencari apakah variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 <sup>a</sup>	,980	,979	,23801

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X sangat kuat terhadap variabel Y, hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,980 atau 98% sehingga kontribusi besar dari variabel X sebesar 98%.

## Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	29,126	,526		55,371	,000
Fasilitas Kerja	,166	,022	,153	7,529	,000
Stress Kerja	-,049	,020	-,050	-2,472	-,017
Disiplin Kerja	1,250	,021	,376	5,338	,000

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja menghasilkan nilai signifikan dibawah 0,05. Perhitungan uji t dengan program SPSS 26 pada tabel 4.16, maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut: (a) variabel Disiplin Kerja (DK) memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 19, variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t = 5,338$  dengan tingkat signifikansi 0,00. (2) variabel Fasilitas Kerja (FK) memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 19, variabel fasilitas kerja memperoleh nilai  $t = 7,529$  dengan tingkat signifikansi 0,00. (3) variabel Stres Kerja (SK) memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 19, variabel stres kerja memperoleh nilai  $t = -2,472$  dengan tingkat signifikansi -0,017.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Disiplin kerja dapat dikatakan signifikan karena karyawan menerapkan disiplin kerja yang baik, contohnya seperti menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karena tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan masing – masing karyawan tersebut. Karyawan dengan mudah mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karena adanya contoh sikap teladan yang diberikan oleh pimpinan. Sikap pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja apabila pimpinan tegas dalam mengambil keputusan dan bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh suatu instansi. Disiplin kerja salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan atau instansi karena apabila karyawan selalu menerapkan kedisiplinan dengan mengikuti SOP yang ada dalam suatu perusahaan, maka kinerja yang diperoleh karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik akan meningkat dan memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Soelton dan Rahmi (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Ketersediaan fasilitas kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik merupakan salah unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Oleh sebab itu, kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik harus berupaya memberikan fasilitas yang memadai agar proses bekerja dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya kendala. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Fasilitas kerja memadai akan memberi kepuasan bagi masyarakat yang ingin mengurus surat-surat yang berkaitan dengan

kecamatan karena dapat terselesaikan dengan cepat dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Listyani (2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Proses bekerja yang dilakukan di kecamatan Menganti kabupaten Surabaya dapat dikatakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan instansi, sehingga stres kerja di kecamatan Menganti kabupaten Gresik dapat dikatakan rendah karena karyawan yang bekerja mampu bekerja sama satu sama lain seperti contohnya membantu karyawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya. Hal ini membuat motivasi kerja karyawan dapat meningkat karena adanya bantuan dari karyawan lainnya. Stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh buruk bagi karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik, karena berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti ini sejalan dengan penelitian Marista L. (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Menganti Kabupaten Gresik maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan kecamatan Menganti yang dihasilkan. (2) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, maka akan membuat kenyamanan bagi karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik dalam bekerja sehingga kualitas kerja yang dihasilkan makin meningkat. (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik. Hal ini dapat diketahui apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan kecamatan Menganti kabupaten Gresik akan menurun.

### **Keterbatasan**

Adanya keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis selanjutnya, keterbatasan ini meliputi: (1) Penulis hanya menggunakan 3 variabel independen, diantaranya yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 53 responden.

### **Saran**

Bagi kantor kecamatan Menganti kabupaten Gresik (1) Meningkatkan disiplin kerja yang lebih efektif seperti memberi sanksi yang tegas dan mampu memberi efek jera terhadap karyawan yang tidak bersedia menaati peraturan. (2) Perlu adanya menjaga situasi lingkungan kerja yang baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti, memberi fasilitas yang memadai dilaksanakan dengan cara memberi ruangan kantor yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (3) Sebaiknya para atasan memperhatikan karyawannya supaya karyawan tidak mengalami stres kerja dengan cara memberi dorongan motivasi, berkomunikasi baik dengan para karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis, sehingga karyawan tidak mengalami tekanan psikis maupun fisik sehingga dengan mudah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel lainnya agar dapat menghasilkan yang lebih variatif dan baik dari penelitian sekarang. peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan jumlah sampel agar memperoleh hasil yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing: Pekan baru.
- Ghozali, I 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hotiana, N., dan Febriansyah. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27-39. <https://media.neliti.com/media/publications/259366-pengaruh-motivasi-dan-stres-kerja-terhad-adf67e0b.pdf>
- Irawan, Kusjono, dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://dx.doi.org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN:, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Listyani, I. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk*, 1(1), 56-64.
- Marista, L. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi ( BBSTV Surabaya ). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 39-51.
- 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 Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Purba, W. C., dan S. L. Ratnasari. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Stress Kerja dan Bebab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Prodi Manejemen Universitas Riau Kepulauan Batam* 5 (2): 2252-5262.
- Purnawijaya, F. M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 287221.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian, S.P. 2017. *Teori Pengembangan organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Soelton, M. dan R. A. Rahmi. 2016. Pengaruh Penerapan Kaizen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Service PT BCA Finance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Volume 2, Nomor 3.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. CAPS (Center For Academic Publishing Service): Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., dan Sutopo. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 336-347.
- Sutrisno, E. 2015. *Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia: Surabaya.
- Yunus dan Budiyanto. 2014. "Pengaruh Kualitas pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan" *Journal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 12.