




### PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEMANDIRIAN PADA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN INDONESIA DAERAH PAPUA

Aldi Liligoli<sup>1</sup>, Zaharuddin<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
aldi9557@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kantor (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), serta menilai peran variabel Kemandirian sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>total sampling</i>, dan data dianalisis menggunakan program SPSS versi 29. Uji parsial (<i>t-test</i>), uji simultan (<i>ANOVA</i>), serta analisis jalur (<i>path analysis</i>) dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (<math>t_{hitung} = 21,852 &gt; t_{tabel} = 1,99</math>; sig. 0,000), dan Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (<math>t_{hitung} = 18,793 &gt; t_{tabel} = 1,998</math>; sig. 0,000). Uji simultan menunjukkan nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 280,759 &gt; <math>F_{tabel} 2,4</math> dengan signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% variasi Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi faktor lain. Analisis jalur menunjukkan bahwa Kemandirian memperkuat pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai (pengaruh total 0,204) dan memperkuat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (pengaruh total 0,436).</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.524	<b>Kata Kunci:</b> Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir ini mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Manajemen secara sederhana mengandung pengertian sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan sumber daya manusia yang tersedia. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, sehingga tujuan pokok MSDM adalah mewujudkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa

pentingnya kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal.

Proses pengembangan sumber daya manusia yang tepat harus mengetahui unsur-unsur dari pengembangan, yaitu: perencanaan (*planning*) sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan (*education and training*) untuk meningkatkan kemampuan pegawai, serta pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia, melalui berbagai jenjang pendidikan maupun pelatihan. Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan pegawai yang memegang tanggung jawab pekerjaan dimasa yang akan datang. Gouzali menjelaskan, pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perlengkapan kerja/fasilitas kerja. Dalam hal ini, perlengkapan kerja

merupakan salah satu penunjang bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Fasilitas itu sendiri adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan (Anoroga, 2020 : 54). Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi, secara harafiah fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas (Anaroga, 2000). Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Selain fasilitas kantor, pelaksanaan budaya organisasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta praktik kerja yang diterapkan dalam suatu institusi. Budaya organisasi yang kuat dan diterapkan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi pegawai, serta memperkuat loyalitas terhadap institusi. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak dijalankan secara optimal, maka dapat terjadi berbagai permasalahan seperti kurangnya koordinasi antar pegawai, rendahnya komitmen terhadap tugas,

serta munculnya konflik internal yang menghambat efektivitas kerja.

Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya yang kuat dalam organisasi juga dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi secara umum memiliki peran sebagai pemberi identitas organisasi kepada anggota organisasi dan memberikan ciri khusus kepada organisasi tersebut sebagai corak pembeda antara budaya yang satu dengan yang lain. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan

mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Sebuah budaya organisasi semakin lama akan semakin tampak, salah satunya melalui kinerja pegawai yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2018) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Beberapa fenomena yang menunjukkan adanya pengaruh fasilitas kantor dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Papua antara lain Beberapa pegawai menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas administratif akibat keterbatasan perangkat kerja seperti komputer, printer, serta sistem informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi, Sarana komunikasi dan koordinasi internal masih perlu ditingkatkan agar proses kerja dapat berjalan lebih efisien, Tidak semua pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi secara maksimal, sehingga terjadi perbedaan dalam pola kerja dan tingkat disiplin antar pegawai, Budaya kerja sama dan komunikasi antar unit kerja masih perlu diperkuat agar koordinasi berjalan lebih efektif, Pegawai yang merasa fasilitas kantor tidak memadai cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas

mereka, Kurangnya penerapan budaya organisasi yang kuat dapat menyebabkan rendahnya keterikatan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya

manusianya. Manusia dalam setiap kegiatan organisasi mempunyai peran yang penting dalam mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Peralatan yang begitu baik yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi itu sendiri, jika peran aktif pegawai tidak disertakan. Selanjutnya makin berkembang organisasi makin kompleks pula masalah yang dihadapi organisasi maka dari itu para pimpinan menyadari betapa pentingnya manajemen sebagai suatu ilmu atau seni yang akan memberikan bantuan kepada para pimpinan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kemudian T. Hani Handoko (2018 :h.4) dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya manusia mengemukakan : "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, atau tenaga kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan

## **b. Fasilitas Kantor**

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa belnada "faciliteit" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satunya diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang merka kerjakan sehinggann pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Melan Anggriani (2019:24) fasilitas adalah alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktifitas sehari-hari di perusahaan, fasilitas digunakan dengan bermacam-macam bentuk,jenis maupun

mamfaatnya dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Sriyadi dalam Nugroho (2019:15) menyatakan bahwa fasilitas adalah kelengkapan bangunan yang berkaitan dengan pengendalian yang lebih baik dan efisien yang diperoleh dari keamanan dan kenyamanan. Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019:389), "fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. (koyong, 2021:11). Lebih luas lagi tentang pengertian fasilitas Suhaisimi Arikonto berpendapat, fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat

memudahkan, memperlancar pelaksanaan suatu usaha, (Supriyanto:2022).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga perangkat desa dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik

### c. Budaya Organisasi

Santoso (2019 : 54), budaya organisasi pada hakekatnya adalah kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang menekankan pada nilai, norma serta aturan yang membentuk sikap dan perilaku anggota dalam organisasi. Menurut Wardiah (2019:196) mengatakan, bahwa "budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Menurut Graham dalam Siswadi (2022:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Sementara menurut Wheel dan Hunger (2021:127),

bahwa “budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi.

#### **d. Kemandirian**

Menurut Deci & Ryan (1985) dalam *Self-Determination Theory*, kemandirian (autonomy) merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar yang penting dalam membangun motivasi internal. Individu yang merasa memiliki kontrol atas tindakannya akan lebih terdorong untuk menunjukkan performa yang tinggi.

Sedangkan menurut Suryabrata (2005:233), kemandirian adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan perilaku sendiri, tidak tergantung pada orang lain dalam berpikir dan bertindak, serta mampu bertanggung jawab terhadap pilihannya.

Santrock (2007) juga menjelaskan bahwa kemandirian adalah kebebasan individu dalam membuat keputusan dan

mengelola hidupnya sendiri, termasuk dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa tekanan atau paksaan dari pihak eksternal.

#### **e. Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2019), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Amir (2020:36) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”.

Kasmir (2019:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sementara Benardin & Russel (2019:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Simamora dalam Riani (2019:6) mengemukakan pengertian bahwa

kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Karyawan sebagai front stage menjembatani pengurus adalah pelaksanaan koperasi didalam memberikan pelayanan kepada anggota. Puas atau tidaknya pelayanan yang diterima anggota koperasi tergantung dari kinerja pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada anggota koperasi. Sementara Mathis (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja yang merefleksikan bagaimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan baik. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Fawzi dalam Edward, Sumarni & Almaududi, 2020). Kappagoda, Othman, & Alwis (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu

dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil

jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

### Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 81 pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Papua. Dengan teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 81 pegawai pada Pengaruh Fasilitas Kantor dan Pelaksanaan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Papua.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun

langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Sekolah Renang Atlantic Quatic di Kota Tangerang.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya :

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju       | Skor 5 |
| b) Setuju              | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju        | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju        | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

## 2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan

melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows*.

### 1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *SPSS for Windows 29*. Statistik uji yang digunakan adalah :

#### a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Personil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Apabila semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independen, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan  $r_{hitung}$  paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independen.

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

**Keterangan:**

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**b. Koefisien Determinasi**

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

- $K_d$  = Nilai koefisien determinasi
- $r$  = Nilai koefisien korelasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (Disiplin), variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja Personil) dan variabel Y

(Kinerja Pengasuh Siswa POLRI) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut :

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil output *SPSS* pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,839 + 0.641 X_1 + 0.329X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta  $a = 1,839$  dapat diartikan bahwa jika fasilitas kantor dan budaya organisasi bernilai nol maka Kinerja pegawai bernilai positif sebesar 1,839.
- b. Koefisien regresi fasilitas kantor  $b_1 = 0.641$  dapat diartikan bahwa jika nilai fasilitas kantor meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.641.
- c. Koefisien regresi Pelatihan  $b_2 = 0.329$  dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja

pegawai juga akan meningkat sebesar 0.329.

Berdasarkan hasil output *SPSS*, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 1,137 + 0.120 X_1 + 0.229 X_2 + 0.912 Y$$

- (1) Nilai Konstanta  $a = 1,137$  dapat diartikan bahwa jika fasilitas kantor dan budaya organisasi bernilai nol maka Kinerja pegawai bernilai positif sebesar 3,417.
- (2) Koefisien regresi fasilitas kantor  $b_1 = 0.120$  dapat diartikan bahwa jika nilai fasilitas kantor meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.120.
- (3) Koefisien regresi budaya organisasi  $b_2 = 0.229$  dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.229

### a) Pengaruh Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kantor ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.608. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi langsung oleh variabel Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ).

**b) Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.348. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi langsung oleh variabel Pelatihan ( $X_2$ ).

**c) Pengaruh Kinerja Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi Pelatih (Z)**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Kinerja pegawai (Y) terhadap kemandirian (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.874. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pelatih (Z) dipengaruhi langsung oleh variabel Kinerja karyawan (Y)

**d) Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemandirian**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kantor terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.608, dan nilai koefisien jalur tidak langsung variabel kemandirian sebagai interveningnya adalah 0.095. bahwa fasilitas kantor berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja pegawai melalui kemandirian

dengan pengaruh total sebesar 0.204. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemandirian memperkuat pengaruh fasilitas kantor terhadap Kinerja pegawai.

**e) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kemandirian**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.233, dan nilai koefisien jalur tidak langsung kemandirian sebagai interveningnya adalah 0.203. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai. bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja pegawai melalui kemandirian dengan pengaruh total sebesar 0.436. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemandirian memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai.

## SIMPULAN

1. Nilai uji t variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 21,852 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $21,852 > 1.99$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa

- Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Nilai uji t variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 18,793 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $18,793 > 1.998$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
  3. Uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 280,759 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 77$  sebesar 2.4. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $280,759 > 2.4$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa fasilitas kantor ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.742, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 48,2% variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 74.2% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.
  4. Pengaruh fasilitas kantor terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.608, dan nilai koefisien jalur tidak langsung variabel kemandirian sebagai interveningnya adalah 0.095. variabel Kinerja pegawai melalui kemandirian dengan pengaruh total sebesar 0.204. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemandirian memperkuat pengaruh fasilitas kantor terhadap Kinerja pegawai.
  5. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.233, dan nilai koefisien jalur tidak langsung kemandirian sebagai interveningnya adalah 0.203. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai. budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja pegawai melalui kemandirian dengan pengaruh total sebesar 0.436 Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemandirian memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). PENGARUH BUDAYA

- ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337-340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Abdullah, M. 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus Tulus, Moh. 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Akbar, T. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2020. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2019. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta: PPM Management.
- Arfan, D. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Pekanbaru. Fakultas Psikologis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Arikunto, S. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2018. Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam Dunia yang Kompetitif, Edisi 10, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, (2014), Salemba Empat, Jakarta
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2019). Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw - Hill book.co
- Dessler, G. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B. Flippo 2019, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Erlina, Sri Mulyani, 2021. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Fuad, Hasim. 2018. Pengaruh Motivasi diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

- Pada Biro Umum Sekretariat Presiden RI.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen, (Principles of Management)*, Terj. G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta, 2019.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hawthorne. et al. (2019). *Measuring Patient Satisfaction with Health Care Treatment Using The Short Assesment Of Patient Satisfaction Measure Delivered Superior and Robust Satisfaction Estimates. Journal of Clinical Epidemiology*
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. 2018. *Human Resource Management, an Experiental Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Printed in Singapore.
- Jonathan, Sarwono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kappagoda, U., Othman, H., & Alwis, G. 2019. *Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes*.
- Kartono Kartini Dr. 2021. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksana, Ronna. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya*.
- Laksmi Riani, Asri. 2018. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, Sri. 2019. *"Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Tahun 2013 dan 2014"*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang.

2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)
- Lupiyoadi, R. (2019). Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Marwansyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2018, Human Resources Management, Thomson Learning
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2019. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga
- Mudrajad Kuncoro. 2018. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Nugroho, Restu Adi, dkk. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari".
- Pabundu Tika. 2019. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, harbani. 2021. Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.
- Priansa Juni, Donni. 2019. Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran Inovatif, Kreatif, dan Prestatif Dalam Memahami Peserta Didik. Bandung: CV Pustaka Setia.
- \_\_\_\_\_. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2021. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Erma. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Santoso, Slamet. 2019. Stastitika Ekonomi plus Aplikasi SPSS, Ponorogo: Umpo Press.
- Sedarmayanti. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2019. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora, Hendry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: STIE YKPM
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswadi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Sukmadinata, 2020. Metode Penelitian Tindakan. Bandung : Remaja Rodsakarya.
- Sumadi Suryabrata. 2019. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, 2018. Pengujian Performa Kampas Rem Non Asbes Variasi Calcium Carbonate dengan Perekat Phenolic Resin. Teknik Mesin Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta

- Sofyan Syafri, (2021). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers
- T. Hani Handoko. 2022. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi 4, BPFE. Yogyakarta
- Umam, Khaerul. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wardiah, Lasmi M. 2019. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.