J-MaBis
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS
p-ISSN : 2827-7619 and e-ISSN : 2809-719X
Volume 2 (1), 2023 pp. 19-25
doi : https://doi.org/10.54816/jmabis.v2i1.768
Available online at https://ojs.ukb.ac.id/index.php/Jmabis/

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP) Di Kabupaten Empat Lawang

[1]Ferda Shinta, [2]Siera Syailendra, [3*]Sopian
[1,2,3] Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa
*E-mail: akangsopi@gmail.com

Kata Kunci
Fasilitas, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstrak
Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor disekelilingnya agar tetap optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, Sampel pada penelitian ini dengan teknik Probability Sampling yang berjumlah 87 responden pada karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah fasilitas (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis Linier Berganda, dengan Uji T dan Uji F untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keyword
Facilities, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

Abstract
The most important thing in human resource management is being able to improve employee performance by paying attention to the surrounding factors so that they remain optimal. This study aims to determine how the influence of facilities on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, and the influence of work discipline on employee performance. This study used a quantitative approach, the population of this study were employees of the Palm Oil Plantation of PT. Empat Lawang Agro Perkasa. The data collection technique was by distributing questionnaires. The sample in this study was using the probability sampling technique, totaling 87 respondents to the employees of the Palm Oil Plantation of PT. Empat Lawang Agro Perkasa. The independent variables in this study are facilities (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3), the dependent variable is employee performance (Y). Data analysis techniques using Multiple Linear Analysis, with the T test and F test to test the research hypothesis. The results of this study indicate that facilities have no effect on employee performance, work motivation has an effect on employee performance, work discipline has an effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Karyawan dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam kebutuhan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk didalamnya soft skill yang dimilikinya. Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah motivasi kerja adalah adalah faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT ELAP mengenai apa saja hal yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja, mereka beranggapan bahwa hal yang membuat mereka termotivasi ialah uang karena menurut mereka tujuan untuk bekerja itu hanya lah mendapatkan uang , serta ada juga yang beranggapan hal yang membuat mereka termotivasi yaitu ada nya reward di perusahaan. Jadi, motivasi kerja sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa Periode 2023

Kriteria awal	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4
Sakit	-	5	10	7
Izin	15	6	9	11
Cuti	15	-	-	4
Alpha	7	14	17	45
Jumlah tidak hadir	37	25	36	67
Jumlah hari kerja	26	23	26	26
Jumlah pegawai	680	680	680	680

Sumber: PT ELAP/data diolah 2023

Berdasarkan hasil dari data yang telah didapat saat ini disiplin karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP) Di Kabupaten Empat Lawang dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. dimana dari data yang di ambil bulan 1- bulan 4 tahun 2023, pada bulan 4 masih banyak karyawan yang tidak hadir, membuat proses kerja tidak bekerja secara sempurna dikarenakan kurangnya tenaga kerja, dan mengenai disiplin kerja masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak menggunakan seragam kantor, ada yang pulang sebelum jam kerja selesai. Adanya tingkat displin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Hal ini membuat disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi berkurang yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak efesien serta rendahnya motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat dalam mengerjakan tugasnya dikarnakan keterbatasan dari fasilitas yang mereka dapatkan dalam menyelesaikan tugasnya.

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai fasilitas motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT Empat Lawang

Agro Perkasa (ELAP) di Kabupaten Empat Lawang.

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas terhadap kinerja karyawan PT ELAP
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ELAP
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja tehadap kinerja karyawan PT ELAP
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT ELAP
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel manakah yang domian terhadap kinerja karyawan PT ELAP

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hipotesis pada penelitian ini adalah hipotesis assosiatif. Hipotesis assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah assosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis dengan Uji T

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.741	4.836		2.841	.006
	Fasilitas X1	.047	.091	.054	.522	.603
	Motivasi kerja X2	.277	.117	.258	2.374	.020
	Disiplin kerja X3	.207	.096	.246	2.153	.034

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Analisis data:

a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Diketahui Pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai t hitung sebesar 0, 522< t tabel 1,989 dan signifikansi 0, 603> 0,05, maka keputusannya adalah Diterima Ho. Artinya secara parsial fasilitas tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

DiketahuiPengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai t hitung sebesar 2, 374>t tabel 1, 989 dan signifikansi 0,020 < 0,05, maka keputusannya adalah tolak Ho. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Diketahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai t hitung sebesar 2, 153 > t tabel 1, 989 dan signifikansi sebesar 0,034 < 0,05, maka keputusannya adalah tolak Ho. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *SPSS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa dengan hasil Sig. 0,603 Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa.

dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini ditolak. Hasil penelitiann ini sejalan dengan penelitian terdahulu Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) yang menyatakan bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi dalam teori Sarwono menyatakan bahwa idealnya temuan riset tidak hanya signifikansi tetapi

juga harus bermakna. Jika terjadi riset tidak signifikan tetapi bermakna, maka temuan riset tersebut akan tetap berguna setidak-tidaknya menjadi bahan kajian ulang bagi peneliti selanjutnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *SPSS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa dengan hasil Sig.0,020. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Tabbela Pranata (2019), Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan dari dalam (diri sendiri) untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *SPSS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Empat Lawang Agro Perkasa dengan hasil Sig.0,034. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini diterima. . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Yunia Lestari,Faizal Mulia, Nor Norisanti (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengauh terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2017) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi (Anggrainy et al., 2018).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *SPSS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa dengan hasil Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa.

dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Halim Indratho (2021) yang menyatakan bahawa fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Fasilitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 0,522 dengan signifikansi 0,603 dan koefisien regresi sebesar 0,047.
2. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,374 dengan signifikansi 0,020 dan koefisien regresi sebesar 0,277.
3. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,153 dengan signifikansi 0,034 dan koefisien regresi sebesar 0,207.
4. Hasil uji F dari variabel independent fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 6,586 dengan signifikansi 0,000.

Saran

1. Motivasi kerja berpengaruh terdapat kinerja karyawan yang bearti besar pengaruh atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan acara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Serta perlu pula kepekaan sesama karyawan untuk saling membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antar sesama karyawan.
2. Dalam menegakkan disiplin pada karyawan, PT ELAP haruslah membuat rekap absensi karyawan untuk sebagai evaluasi dalam beberapa periode tertentu sehingga tingkat disiplin karyawan dapat di taati dan dikuti sesuai prosedur yang ada.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Kosda Karya.

Amien Silalahi. (2003). metode penelitian dan studi kasus. sidoarjo CV Citra Media.

Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Medanatera.

Anggrainy, I. F. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompesensi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen.

Arikunto. (1998). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.

Bahri, S. (2018). Metode Penelitian Bisnis.

Chasanah & Rustiana. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan se kabupaten batang. enonomic education analysis jurnal,.

Faisal. (2005). ”Analisis Agency Costs, Struktur Kepemilikan dan Mekanisme Corporate Governance" Jurnal Riset Akuntansi Indonesia,.

Fitriani, N. (2013). pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.

Halim Indratho. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Indonesia.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku.

Hartatik, P. I. (2018). Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi Manjemen, Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu.

Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber.

Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan.S.P.M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Ikhsan, A. d. (2014). Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen. Bandung: Citapustaka Media.

Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kryawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit umum madani medan. Jurnal riset sains manajemen .

lina. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. jurnal riset akuntansi dan bisnis,.

Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Jurnal Manjemen Dan Kewirausahaan. .

Lukiyana, &. T. (2016). pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada TK misi bagi bangsa sejakarta.

Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT bumi aksara.

Mulyapradana, A. &. (2016). Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan. Visimedia.

Murtiningsih, E. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap KInerja satuan anggota Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi. 2012.

Nugroho. (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan Spss, Andi Yogyakarta.

Potu. (2013). Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. jurnal EMBA.

Sayuti. (2017). Motivasi dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu .

Singodimedjo, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS.

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja karyawan padapt. jasa marga cabang (belmera) medan. jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Umsu, .

Sitompul. (2018). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. 32.

Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas. 31–37.

Sofyan. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 22.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : alfabeta CV.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .

Sutrisno, S. (2018). . Pengaruh Pelatihan Pelayanan Prima Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta. .

Suriasumantri. Jujun S. (2001). Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer, Pustaka sinar Harapan, Jakarta.

Umar, husein (2003). Studi Kelayakan Bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta