

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL SITUBONDO**

Moh Ali Fikri

201913066@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief

YahyaArief@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah

minullah@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resource management is the management and utilization of resources available in individual. This research used work facilities and work discipline variables as the independent variables and job satisfaction and performance as the dependent variables. The purpose of this research was to analyze and examine the influence of work facilities and work discipline on state civil apparatus performance through Job satisfaction at Civil Registry Service Office of Situbondo. The population in this study was 33 state civil apparatus and the sample used was 33 state civil apparatus at Civil Registry Service Office of Situbondo. The analysis and testing method in this research applied Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS- SEM).

The results of direct influence hypothesis test using Smart PLS 3.0 application revealed that work facilities have a negative but not significant influence on job satisfaction, work discipline has a significant positive influence on job satisfaction, work facilities have a negative but not significant influence on performance, work discipline has a significant positive influence on performance, job satisfaction has a significant positive influence on performance. The results of indirect influence hypothesis test showed that work facilities variable has no significant negative influence on performance through job satisfaction, work discipline has a significant positive influence on performance through job satisfaction.

Keywords: Work facilities, Work discipline, Job satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Orang-orang yang berpikiran maju, cerdas, inventif, dan mampu bekerja dengan penuh semangat untuk mengikuti laju zaman sangat dibutuhkan di dunia sekarang ini. Dengan tujuan memastikan kelangsungan hidup organisasi, banyak organisasi bekerja untuk meningkatkan kinerja setiap komponen dalam organisasi. Dalam situasi ini, sumber daya manusia adalah mesin dalam suatu organisasi, dan mereka secara alami mencoba menggunakan keahlian mereka untuk membantu organisasi bekerja seperti yang mereka inginkan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai

tujuan organisasi adalah dengan cara memotivasi aparatur hal ini karena aparatur menempati posisi penting dalam suatu organisasi. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut bagi sebagian aparatur, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satunya adalah bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mangkunegaran (2013: 2) mengemukakan "Memproses dan memanfaatkan sumber daya pribadi

adalah apa yang diperlukan manajemen sumber daya manusia”. Untuk memenuhi semua tujuan organisasi, pemrosesan dan penggunaan harus dikembangkan secara optimal di tempat kerja.

Fasilitas kerja merupakan sarana untuk mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Tjiptono (2014: 317) mengemukakan “Fasilitas adalah sumber daya fisik yang berwujud sebelum menawarkan suatu jasa kepada konsumen”. Fasilitas merupakan hal yang penting dalam sebuah instansi perusahaan, oleh karena itu Fasilitas yang ada, terutama yang berhubungan langsung dengan perasaan ASN, harus diperhatikan, antara lain kondisi, desain interior dan eksterior, serta kebersihannya.

Edi dan Sutrisno (2016:89) mengemukakan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang mematuhi aturan dan peraturan tempat kerja yang berlaku, atau disiplin adalah perilaku, sikap, dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari suatu organisasi atau instansi”. Hasibuan (2014:193) mengemukakan “Kemampuan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan merupakan tanda disiplin kerja seseorang”. Dengan ada aturan yang dilaksanakan dengan Disiplin pekerja yang dilaksanakan akan tertata rapi hingga tercapainya tujuan perusahaan. ASN harus memiliki sikap terhadap aturan perusahaan yang dapat memberikan peningkatan sikap positif lainnya seperti, tanggung jawab penuh

terhadap pekerjaan, sehingga tidak terdapat pekerjaan yang terbengkalai dan waktu yang terbuang sia-sia. Sikap disiplin perlu ditingkatkan secara bertahap, karena setiap pribadi ASN tidak sama dalam menerima aturan. Dengan adanya paksaan untuk menaati peraturan perusahaan maka disiplin akan menjadi kebiasaan bagi seluruh ASN.

Kepuasan kerja pada umumnya dapat diartikan sebagai hasil kerja maksimal yang dicapai oleh pegawai dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan merupakan aktualisasi kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan satu kesatuan tahapan kerja yang terdiri dari input dan output. Mangkunegaran (2011:117) mengemukakan "Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan rasa dari diri sendiri terutamanya yaitu ASN yang merasa puas akan pekerjaan yang dia lakukan". Kepuasan kerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Mangkunegaran (2010: 67) mengemukakan “Kinerja adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang ASN yang diselesaikan selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan". Kinerja merupakan tingkat pencapaian ASN terhadap pekerjaannya, dalam pelaksanaan tugas pencapaian visi dan misi perusahaan. Keberhasilan ASN dalam mencapai standar Kinerja dapat mempermudah perusahaan dalam memenuhi segala kebutuhan dan tujuan perusahaan. Sebaliknya kegagalan ASN dalam pencapaian standar Kinerja dapat memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedarmayanti

(2016: 284) mengemukakan “Kinerja mengacu pada suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau lembaga sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing agar berhasil melaksanakan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan tetap dalam batas-batas hukum, norma, dan etika”. Kinerja pada hakekatnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap instansi atau organisasi, termasuk kualitas jasa yang ditawarkan.

Berdasarkan pada keadaan Fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo yang belum mendukung Kinerja ASN dengan nyaman, terlihat ada suatu bangunan yang mau roboh karena termakan usia, Toilet yang kurang layak dan butuh perbaikan serta ada beberapa berkas-berkas yang berserakan di sekitar tempat kerja sehingga mengakibatkan ASN sering merasa terganggu.

Selain Fasilitas kerja ada hal yang dianggap sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja ASN yaitu Disiplin kerja berdasarkan observasi pada setiap harinya ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan Kinerja ASN juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline atau waktu yang telah ditentukan. Masalah Disiplin kerja ini perlu diperhatikan karena pada dasarnya disiplin merupakan faktor

terpenting dalam peningkatan Kinerja ASN.

Temuan survei pendahuluan dapat dijelaskan dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja ASN dan rendahnya tingkat kinerja yang disebabkan oleh ruang kerja yang tidak efektif dan pelayanan yang lama adalah akibatnya. ASN dengan sendirinya akan menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi karena kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo antara lain ditunjukkan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan.

Fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo dan belum mendukung Kinerja ASN dengan nyaman. Selain itu Disiplin kerja sangat berpengaruh berdasarkan observasi Kinerja ASN masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika Kinerja ASN tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Dalam survei pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja ASN dan bahwa kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan kinerja di bawah standar karena kondisi kerja yang buruk dan masa kerja yang lama. Kepuasan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Situbondo. Oleh karena itu, ASN akan secara konsisten berkinerja baik

dan memberikan kontribusi positif bagi organisasinya sendiri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bangun (2012:6) mengemukakan “Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan keadaan pengembangan tenaga kerja, kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan untuk mencapai tujuan organisasi adalah proses manajemen sumber daya manusia”. Hasibuan (2016 : 10) mengemukakan “Ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan fungsi pekerjaan dengan cara yang memajukan tujuan organisasi, ASN, dan masyarakat dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia”.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah Segala sesuatu yang dapat meringankan dan memudahkan dalam melakukan aktifitas. Moenir (2015:119) mengemukakan “Selain berfungsi sebagai alat atau bantuan utama dalam melaksanakan pekerjaan, fasilitas juga melayani tujuan sosial demi kepentingan terbaik mereka yang terkait dengan organisasi kerja. Fasilitas tersebut meliputi semua jenis perkakas, perlengkapan kerja, dan barang-barang lainnya”.

Tjiptono (2011: 184) mengemukakan indikator Fasilitas kerja ada tiga yaitu :

- 1) Pertimbangan/perencanaan spasial aspek seperti proporsi yang harus diperhitungkan dan dikembangkan untuk melibatkan pengguna atau siapa saja yang memandangnya pada tingkat intelektual dan emosional.
- 2) Perencanaan ruangan.

Komponen ini meliputi interior dan arsitektur, seperti penataan perabot dan perlengkapan ruangan serta desain dan pola sirkulasi ruang.

- 3) Perlengkapan dan perabot Peralatan dan perabotan berfungsi sebagai pajangan, fasilitas pajangan, atau infrastruktur pendukung untuk pelanggan layanan.

Disiplin Kerja

Pramesti (2023) mengemukakan “Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Moenir (2015:94) mengemukakan “Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan”. Fahmi (2016:65) mengemukakan “Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Disiplin adalah ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan”.

Hasibuan (2014:194) mengemukakan “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya: Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai”. Tujuan yang dihasilkan harus ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai ASN. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada ASN yang bersangkutan, supaya

ASN dapat bekerja sungguh-sungguh serta disiplin dalam bekerja.

- 1) Patuhi semua hukum dan peraturan. Dalam menjalankan tugasnya, ASN wajib mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di organisasi. Peraturan perundang-undangan ini telah diberlakukan sesuai dengan norma dan pedoman kerja sehingga kenyamanan dan kelancaran kerja dapat tercipta dengan tepat.
- 2) Penggunaan waktu yang efektif, dimaksudkan agar ASN dapat menggunakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar dapat menggunakan waktu sesedikit mungkin untuk melakukan hal tersebut.
- 3) Jika tugas dan tanggung jawab ASN dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan organisasi, maka ASN telah menunjukkan disiplin kerja yang tinggi..
- 4) Salah satu tolok ukur untuk mengukur disiplin ASN adalah absensi; semakin rendah tingkat kemalasan atau semakin tinggi nilai kehadiran maka semakin disiplin ASN tersebut dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019:77) mengemukakan “Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja ASN dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”. Meithiana (2017:38) mengemukakan

“Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu”. Sutrisno (2017:74) mengemukakan “Banyaknya tugas, kerjasama antar ASN, dan keuntungan yang diperoleh dalam bekerja semuanya memiliki peran dalam sikap seorang ASN terhadap pekerjaannya.”

Muhammad dalam Yuwono (2015:241) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek yang berpengaruh dalam Kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Upah, ASN yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapat imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan bekerja.
- 2) Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan ASN untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.
- 3) Komunikasi, berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, ASN menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.
- 4) Rekan kerja yang mendukung adalah kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan

5) sosial. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat Kepuasan ASN terhadap pekerjaan.

Kinerja

Afandi (2018:83) mengemukakan “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing dalam upaya memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau berperilaku tidak etis”. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai yang diselesaikan selama melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya”. Wibowo (2010:4) mengemukakan “Kinerja mengacu pada bagaimana rencana yang telah disiapkan dilaksanakan. Kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat sumber daya manusia digunakan untuk melaksanakan implementasi kinerja. Sikap dan perilaku suatu organisasi dalam menjalankan kinerjanya akan dipengaruhi oleh cara memandang dan menangani sumber daya manusianya”.

Bangun (2012:233) mengemukakan suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

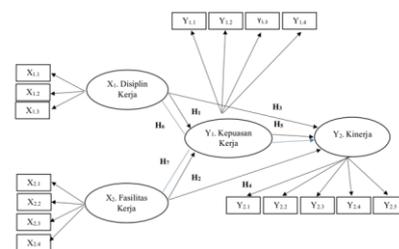
- 1) Jumlah pekerjaan, yang dibuat oleh individu atau kelompok sebagai spesifikasi yang menjadi kebutuhan tempat kerja.
- 2) Kualitas pekerjaan, Agar setiap ASN dalam organisasi dapat berkreasi sesuai dengan standar

kerja, maka harus memenuhi standar tertentu.

- 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- 4) Kehadiran, setiap pekerjaan memenuhi absensi atau kehadiran ASN dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerjasama, kerjasama antar ASN sangat dibutuhkan karena kinerja ASN dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Konseptual

Menurut Samarwu (2017:36) “Kerangka konseptual berisi tentang variabel yang diteliti, dapat berisi pengaruh atau hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Fasilitas kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), variabel interveningnya adalah Kepuasan kerja (Y1), dan variabel terikatnya Kinerja (Y2). Berikut kerangka konseptual penelitian



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ;
H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
H₆ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja
H₇ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Margono (2010:100) mengemukakan “Rancangan itu adalah alur kegiatan peneliti dalam memecahkan masalah . Disusun secara matang dan cermat sehingga nantinya akan sangat membantu peneliti maupun orang yang membaca hasil penelitiannya dalam memahami masalah serta cara mengatasinya”. Rancangan penelitian dapat juga dikatakan sebagai skema atau bagan karena rencana itu membuat atau memuat peta kegiatan yang akan kita laksanakan dan digunakan sebagai petunjuk.

Sugiyono (2018:86) mengemukakan “Suatu penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif menentukan nilai dari satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain”. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa

ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.. Sugiyono (2015:13) mengemukakan “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

Sugiyono (2015:17) mengemukakan “Penggunaan konsep dan teori yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis merupakan aspek logika (logico-hyptheico) pemilihan metode penelitian, menyusun instrumen mengumpulkan data dan analisisnya adalah merupakan aspek metodologi untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan”.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Mei 2023. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo..

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Hendryadi (2019:162-163) mengemukakan Terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas. Populasi terbatas (Finite Population) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).

Populasi tak terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi seperti ini disebut tak terbatas atau tak terhingga.

Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo dengan jumlah ASN yang aktif pada tahun 2023 adalah sebanyak 33 orang ASN.

2) Sampel

Sugiyono (2017:81) mengemukakan “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sugiyono (2016:81) mengemukakan “Teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan”. Sugiyono (2014:85) mengemukakan “Pengambilan sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana sampel yang diambil dari seluruh populasi digunakan”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo dengan jumlah ASN yang aktif pada tahun 2023 adalah sebanyak 33 orang ASN.

Metode Analisis Data

Metode analisis data berisi tentang cara mengkaji dan mengolah data dari awal sehingga menjadi informasi tentang cara analisisnya, misalnya dengan pengkodean, tabulasi, editing dan lain sebagainya, termasuk alat statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo yang berjumlah 33 ASN, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 ASN (39,4%) dan perempuan 20 (60,6%).

Uji Validitas Konvergen

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extracted). Uji validitas dengan program Smart PLS 3.0 dapat dilihat dari nilai discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $>0,50$

Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Indikator	X ₁ . Fasilitas kerja	X ₂ . Disiplin kerja	Y ₁ . Kepuasan kerja	Y ₂ . Kinerja	Keterangan
X _{1.1}	0.759				Valid
X _{1.2}	0.777				Valid
X _{1.3}	0.841				Valid
X _{2.1}		0.845			Valid
X _{2.2}		0.770			Valid
X _{2.3}		0.750			Valid
X _{2.4}		0.837			Valid
Y _{1.1}			0.736		Valid
Y _{1.2}			0.783		Valid
Y _{1.3}			0.898		Valid
Y _{1.4}			0.810		Valid
Y _{2.1}				0.836	Valid
Y _{2.2}				0.789	Valid
Y _{2.3}				0.915	Valid
Y _{2.4}				0.802	Valid
Y _{2.5}				0.840	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk masing-masing indikator dari setiap variabel yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka outer loading berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian

tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE). Penyajian dalam skripsi disajikan Tabel Uji Validitas Konvergen seperti berikut :

Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X ₁ . Fasilitas kerja	0.629	0.7	Valid
X ₂ . Disiplin kerja	0.643	0.7	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.655	0.7	Valid
Y ₂ . Kinerja	0.702	0.7	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach alpha dan composite reliability. Sholihin dan Ratmono (2013:92) mengemukakan “Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari (0,70)”. Sarwono dan Narimawati (2015) mengemukakan “Indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel bila mencapai composite reabiliti di atas (0,70)”. Uji reliabilitas merupakan

makna uji yang bertujuan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Sugiyono (2017: 130) mengemukakan “Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 37 ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Fasilitas kerja	0.713	Reliabel
X ₂ . Disiplin kerja	0.813	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.823	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0.894	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai

Collinierity Statistics (VIF) pada “Inner VIF Values” pada hasil analisis aplikasi Partial least square Smart PLS 3.0, dalam skripsi ini disajikan Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas seperti berikut :

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Fasilitas kerja	X ₂ . Disiplin kerja	Y ₁ . Kepuasan kerja	Y ₂ . Kinerja
X ₁ . Fasilitas kerja			1.332	1.357
X ₂ . Disiplin kerja			1.332	1.972
Y ₁ . Kepuasan kerja				1.791
Y ₂ . Kinerja				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan

(standart deviation) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtosis atau Skewness berada dalam rentang 2,58>2,58. Uji Asumsi Klasik Normalitas” seperti berikut ini:

Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1,1}	-0.635	-0.614	Normal
X _{1,2}	-1.548	0.741	Normal
X _{1,3}	-0.079	0.439	Normal
X _{2,1}	-0.841	-0.020	Normal
X _{2,2}	-0.375	-0.052	Normal
X _{2,3}	-1.757	0.594	Normal
X _{2,4}	-0.578	-0.449	Normal
Y _{1,1}	-2.094	0.191	Normal
Y _{1,2}	-0.581	-0.349	Normal
Y _{1,3}	-0.915	1.070	Normal
Y _{1,4}	-1.548	0.741	Normal
Y _{2,1}	-1.274	0.899	Normal
Y _{2,2}	-0.915	1.070	Normal
Y _{2,3}	0.187	1.476	Normal
Y _{2,4}	0.187	1.476	Normal
Y _{2,5}	-0.915	1.070	Normal

Uji Goodness of fit (GOF)

Uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji Smart PLS.3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi-Square dan NFI

(Normed Fi Index). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis. Pada skripsi disajikan Tabel 15 uji goodness of fit seperti berikut:

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.105	0.105	≤0.09	Baik
d-ULS	1.495	1.495	≥0.05	Baik
d_G	1.232	1.232	≥0.05	Baik
Chi-Square	167.793	167.793	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0.589	0.589	>0.5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji Inner model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square

untuk variabel dependen. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berikut hasil nilai R-Square

Uji Koefisien Determinasi

Variabel terikat	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.690	0.658
Y ₂ . Kinerja	0.442	0.404

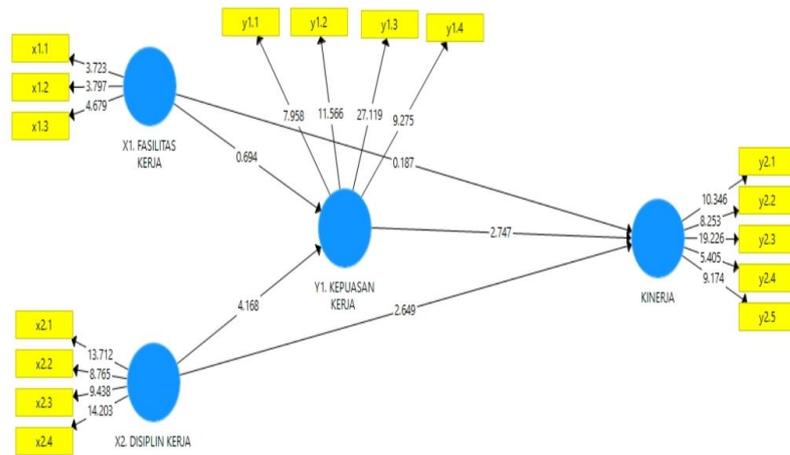
Berdasarkan Tabel 16 tersebut, dapat diartikan bahwa :

- 1) Variabel Fasilitas kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,690 (69%) , sedangkan sisanya (31)% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- 2) Variabel Fasilitas kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0,442

(44.2%), sedangkan sisanya (55.8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (Inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.



Analisis Persamaan Struktural (inner model)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Fasilitas Kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja	-0.118	0.141	0.170	0.694	0.488
X ₁ . Fasilitas kerja → Y ₂ . Kinerja	-0.031	-0.020	0.163	0.187	0.851
X ₂ . Disiplin kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.598	0.598	0.143	4.168	0.000
X ₂ . Disiplin kerja → Y ₂ . Kinerja	0.426	0.424	0.161	2.649	0.008
Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.502	0.502	0.183	2.747	0.006

Hipotesis 1.

Fasilitas kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.118), nilai T-Statistic yaitu 0.694 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.488 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**.

Hipotesis 2.

Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original

sample yaitu positif (0,598), nilai T-Statistic yaitu 4.168 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**.

Hipotesis ke 3

Fasilitas kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0.031), nilai T-Statistic yaitu 0.187 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.851 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja

(X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**.

Hipotesis ke 4

Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,426), nilai T-Statistic yaitu 2.649 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.008 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung / Uji melalui Intervening Variabel)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Fasilitas Kerja →Y ₁ . Kepuasan kerja →Y ₂ Kinerja	0.059	0.078	0.099	0.597	0.551
X ₂ . Disiplin kerja →Y ₁ . Kepuasan kerja →Y ₂ . Kinerja	0.300	0.303	0.140	2.146	0.032

Hipotesis 6.

Fasilitas kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.059) nilai T-Statistic yaitu 0.597 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.551 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X₁) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**.

Hipotesis 7.

Disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis ketujuh

(Y₂), dengan demikian **Uji Hipotesis Penelitian ke 4 diterima**.

Hipotesis ke 5

Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.502), nilai T-Statistic yaitu 2.747 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.006 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**.

dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,300) nilai T-Statistic yaitu 2.146 (>1,964) nilai P Value yaitu sebesar 0.032 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₂) secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja

Fasilitas kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.118), nilai T-Statistic yaitu 0.694 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.488 (>0,05), maka

dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **H_1 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian dari 33 responden yang mengisi kusioner menunjukkan bahwa, meningkatnya Fasilitas kerja tidak mempengaruhi kepuasan karyawan. Pada penelitian ini Fasilitas kerja menggambarkan bagaimana Fasilitas yang tersedia dan lengkap tidak begitu mempengaruhi kepuasan kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu Rini Yuliana (2019).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.426), nilai T-Statistic yaitu 4.168 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.000 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **H_2 diterima**. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti bahwa disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Terciptanya kedisiplinan yang baik dan bagus seperti datang tidak terlambat serta absensi yang slalu terisi akan menambah Kepuasan kerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan

memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021).

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja.

Fasilitas kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0.031), nilai T-Statistic yaitu 0.187 ($<1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.851 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **H_3 ditolak**. Berdasarkan pengujian ini disimpulkan bahwa meningkatnya Fasilitas kerja tidak mempengaruhi kenaikan kinerja, Fasilitas yang ada serta lengkap seperti tersedianya semua alat-alat kerja serta semua teknologi yang digunakan dalam bekerja tidak berpengaruh kepada Kinerja semua ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. Hal ini bisa terjadi karena Fasilitas kerja yang ada kurang dimaksimalkan dalam segi fungsi yang sehingga dapat mempercepat waktu kerja semua ASN sehingga dapat menaikkan Kinerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu Indah Pawestri (2019).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,426), nilai T-Statistic yaitu 2.469 ($>1,964$) dan nilai P

Value yaitu sebesar 0.008 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **H₄ diterima**. Berdasarkan pengujian ini disimpulkan bahwa meningkatnya Disiplin kerja juga akan meningkatkan Kinerja seperti patuh akan peraturan yang ada dan meminimalisir kelambatan akan menambah kenaikan Kinerja sehingga Kinerja semua ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo sangat bermutu dan berkualitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Eliati (2020).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.502), nilai T-Statistic yaitu 2.747 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.006 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **H₅ diterima**. Berdasarkan pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja yang bagus dan semua ASN merasa puas akan pekerjaannya juga akan meningkatnya Kinerja kepada semua ASN. Dari rasa puas akan bekerja sehingga semua pekerjaan akan terasa senang dan juga akan meningkatkan Kinerja kepada semua ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Rika Astika (2021).

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Fasilitas kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,059) nilai T-Statistic yaitu 0,597 ($<1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,551 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X_1) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **H₆ ditolak**. Berdasarkan pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang ada tidak menunjang Kepuasan kerja dan tidak meningkatkan Kinerja ASN. Kurang lengkapnya Fasilitas yang ada atau beberapa Fasilitas yang kurang berfungsi akan sangat merugikan para ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Rini Yuliana (2019) dan Rika Astika (2021)

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.300) nilai T-Statistic yaitu 2.146 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.032 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) secara signifikan

positif mempengaruhi Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **H₇ diterima**. Berdasarkan pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin sangatlah penting dalam meningkatkan Kinerja serta Kepuasan semua ASN karena Disiplin merupakan suatu tindakan positif yang wajib diterapkan dalam lingkungan pekerjaan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan untuk semua ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021), dan Rika Astika (2021).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang saya peroleh pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, dengan demikian (H_1 Ditolak).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, dengan demikian (H_2 diterima).
3. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja , dengan demikian (H_3 Ditolak).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan demikian (H_4 diterima).
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan demikian (H_5 diterima).
6. Fasilitas kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan demikian (H_6 ditolak).

7. Disiplin kerja secara signifikan positif mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan demikian (H_7 ditolak).

Bagi Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo.

1. Fasilitas kerja bisa ditingkatkan dengan cara meningkatkan perencanaan
2. Disiplin kerja ditingkatkan dengan cara meningkatkan efektivitas waktu
3. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan upah
4. Kinerja perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kehadiran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Hasil penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi bahan pertimbangan untuk kedepannya bisa memperhatikan Fasilitas dan Disiplin merupakan hal penting untuk terciptanya MSDM yang berkualitas yang bagus dan bermutu.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti yang lain diharapkan bisa dapat membantu dalam segi pengetahuan bahwasannya Fasilitas kerja dan Disiplin kerja merupakan dua hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi karena terciptanya Fasilitas dan Disiplin kerja yang bagus akan menciptakan SDM yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep

- dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Astika, R. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada ASN Hotel Grand Maleo Makasar. Skripsi. Makasar Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Bisnis dan Akademik. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Elianti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Skripsi. Makasar : Universitas Muhammadiyah Makasar .
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Faizah, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kelurahan Gamping Krian Sidoarjo. Skripsi. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya
- George, D. 2015. Panduan Praktis Diagnosis & Tata Laksana Penyakit Saraf. Jakarta: EGC
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- H.A.S. Moenir. 2015. Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia. Jakarta. PT: Bumi Akasara.
- Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Juliandi, A. 2014. Metodologi penelitian Bisnis, Medan: Umsu Pers.
- Kabupaten Sumnnepp". Jurnal Growth. Vol.18. No.2. 114-128. ISSN:0215-1030.
- Lestari L D, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervining Pada SMK Negeri 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moenir, 2016. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningrum, I,P,S. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Skripsi. Tegal: Universitas Panca Sakti Tegal
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi

- Ketiga.Jakarta: Ghalia
Indonesia.
- Pramesti, R. A. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG)*. Universitas Abdurrahman Saleh Situbondo, Volume. 21, No. 1.
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. 2015. Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2010. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihin, Mahfud, dan Dwi. 2013. Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tjiptono, F. 2014. Service, Quality & Satisfaction. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yuliana, R. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Skripsi. Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara