

## PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIGUNUNG PADUTAMA DI BANDAR LAMPUNG

Tiar Mirnasari<sup>1</sup>, Meilinda Safitri<sup>2</sup>, Khairul Saleh<sup>3</sup>

<sup>(1)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung

\*email korespondensi: tiarmirnasari2021@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Trugunung Padutama di Bandar Lampung. Pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner/ daftar pertanyaan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari jumlah responden karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung sebanyak 28 orang. Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan analisa kuantitatif persamaan regresi diperoleh diperoleh Fasilitas Kerja akan diikuti oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 0,909 point. Kontribusi *R Square* sebesar 0.705 berarti Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 70,50 persen, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract.** This study aims to determine the effect of work facilities on employee work discipline at PT Trugunung Padutama in Bandar Lampung. Data collection used in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques used are observation, interviews, documentation and questionnaires/list of questions. The population in this study consisted of the number of respondents employees of PT. Trigunung Padutama in Bandar Lampung as many as 28 people. The analytical method used is a simple linear regression method. Based on the analysis of the quantity of regression gain obtained by Work Facilities will be followed by the Work Discipline variable of 0.909 points. The *R Square* contribution of 0.705 means that work facilities affect employee work discipline by 70.50 percent, while the rest is determined by other variables.

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

---

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disemua bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarannya. Kalangan dunia usaha baik

instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil kerja yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja

---

yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien.

Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan disiplin kerja karyawan pada suatu instansi/perusahaan tertentu, antara lain fasilitas kerja.

Menurut Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan". Sehingga fasilitas yang memadai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan(Iryanto & Trisnowati, 2019). Selanjutnya Moekijat yang dikutip dalam (Mahendra, Alini, & Nining, 2017) menjelaskan bahwa secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Sedangkan. Menurut Tjiptono fasilitas adalah sumber daya fisik

yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Secara sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output).

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja; menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpangan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; mempermudah pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Seorang ahli mengemukakan pendapatnya bahwa "Bagaimana kita mengukur adanya disiplin yang baik"

umumnya disiplin kerja terdapat apabila karyawan datang ke kantor tepat pada waktu, apabila mereka berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan kantor dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerja dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai. alah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Gustinawati, Nuraeni, & Joni, 2022).

Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Muchdarsyah yang mengatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas

atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (KARIM, 2011).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan & Bahri, 2018)

Kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan suatu seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam tugas bekerja. Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dari hasil kerja yang dicapai yang di bebankan kepadanya tugas tugas untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki hasil kerja yang baik. Kinerja adalah salah satu faktor penentu salah satu keberhasilan dalam mencapai keberhasilannya (Aji, Firdaus, & Bimo, 2020)

Berdasarkan data data prasurvey diketahui bahwa jumlah karyawan terbanyak adalah yang memiliki jabatan pemasaran sebanyak 16 orang dan terendah adalah kepala bagian sebanyak 1 orang karyawan.

Pada Karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung, teridentifikasi beberapa aspek kelemahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, diantaranya adalah masih adanya beberapa karyawan yang tidak masuk kerja maupun bolos dari kerja, terdapatnya beberapa karyawan yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor, masih terlihat sebagian karyawan yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kerja sehari-hari dan masih dijumpai beberapa karyawan yang boros dalam pemakaian peralatan, fasilitas dan perlengkapan serta bahan-bahan kantor.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Trisnowati Josiah Bahwasannya motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Josiah, 2020). Dalam kaitannya dengan penelitian peneliti sama-sama membahas tentang disiplin kerja dan kinerja namun pada penelitian peneliti membahas fasilitas kerja.

Selanjutnya, penelitian lain fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja untuk karyawan

agar supaya kepuasan kerja dan kinerja karyawan konsisten bahkan bisa meningkat (Monde, Pio, & Rogahang, 2022)

Penelitian lain menunjukkan bahwa fasilitas dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi (Nurhadian, 2019)

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo No.200, Gn. Sulah, Way Halim, Kota Bandar Lampung. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juni sampai dengan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung sebanyak 28 orang.

Dalam penelitian ini terdapat dua metode pengambilan data. Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti

langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden yaitu karyawan PT. Trigunung Padutama Bandar Lampung.

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Jurnal, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
- b. Interview, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis

dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

- d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan melalui buku, jurnal dan tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti

Untuk menyelesaikan penelitian ini dilakukan dua pendekatan analisis yaitu Analisis kuantitatif, analisis kuantitatif yang digunakan menggunakan uji validitas dan reabilitas dengan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )=

B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

(Sugiyono, 2017)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

---

Uji validitas ini dilakukan dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas pertanyaan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Butir pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan suatu alat pengukur dikatakan reliabel (andal) adalah bila alat pengukur tersebut mampu memberikan pengukuran sesuai dengan apa yang telah diukurnya dan sejauh mana alat pengukur tersebut sama dengan dirinya sendiri (consistency). Variabel dikatakan reliabel bila koefisien alpha lebih besar dari 0,6.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas Kerja (X)**

Dari data penelitian bahwa nilai validitas yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation untuk setiap pernyataan variabel Fasilitas Kerja (X) tertinggi adalah sebesar 0,800 dan terendah adalah sebesar 0,327. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah  $n$  sebesar 28, diperoleh nilai pada tabel distribusi  $r$  sebesar 0,317, maka setiap pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X) dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Fasilitas Kerja (X) dengan jumlah sampel ( $N$  of Cases) sebanyak 28 Responden dan jumlah item pernyataan ( $N$  of Items) sebanyak 10, diperoleh alpha total sebesar 0,849. Dari 12 item pernyataan nilai Cronbach's alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)**

Dari data penelitian menunjukkan bahwa nilai validitas yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation untuk setiap pernyataan variabel Disiplin Kerja (Y) tertinggi adalah sebesar 0,739 dan terendah adalah sebesar 0,317. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah  $n$  sebesar 28, diperoleh nilai pada tabel distribusi  $r$  sebesar 0,296, maka setiap pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (Y) dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Disiplin Kerja (Y) dengan jumlah sampel ( $N$  of Cases) sebanyak 28 Responden dan jumlah item pernyataan ( $N$  of Items) sebanyak 10, diperoleh alpha total sebesar 0,840. Dari 10 item pernyataan nilai cronbach's alpha if

item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Dari hasil olah data yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh Perempuan, yakni sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 53,67 %, sementara responden laki-laki sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 46,43%. Dari olah data tersebut dapat diuraikan bahwa yang menjadi responden didominasi oleh usia 31 sampai dengan 35 tahun dengan tingkat persentase sebesar 28,57% dengan jumlah responden sebanyak 8 orang dan jumlah terkecil adalah responden dengan usia di atas 50 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,57 %.

Berdasarkan pernyataan responden terhadap Fasilitas Kerja (x) dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan “Sangat

Setuju” yaitu pada skor 52 – 60 sebanyak 13 orang (46,43%), responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 8 orang (28,57%), responden yang menyatakan “Ragu-Ragu” sebanyak 6 orang (21,43%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang (3,56%) dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 orang (0 %).

Berdasarkan pernyataan Responden Terhadap Disiplin Kerja (Y) responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada skor 52 – 60 sebanyak 14 orang (50,00%), responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 10 orang (35,71%), responden yang menyatakan “Ragu-Ragu” sebanyak 2 orang (7,14%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang (3,57%) dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang (3,57%).

**Tabel 1 .**

Analisis Regresi Linier antara Fasilitas Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.395	.435		.907	.373
	Lingkungan_Kerja	.909	.115	.840	7.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi antara variabel Fasilitas Kerja (X) akan diikuti oleh variabel Fasilitas Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,909 point. (Y) adalah  $Y = 0,395 + 0,909X$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel

**Tabel 2.** Hasil uji Koefisien Diterminasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.694	.29197

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,840^2 = 0,705 = 0,705 \times 100\% = 70,05\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 70,05 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data Pengaruh Fasilitas Kerja (X) dengan Disiplin Kerja (Y) sebagai berikut :

**Tabel 3.** Uji Hipotesis Fasilitas Kerja (X) dengan Variabel Kinerja (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	.395	.435		.907	.373
Lingkungan_Kerja	.909	.115	.840	7.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 7,880. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,701, maka  $thitung = 7,880 > ttabel = 1,701$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat

pengaruh antara Variabel Fasilitas Kerja (X) dengan Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung. dapat diterima. Jadi variabel Fasilitas Kerja (X) berhubungan dengan Disiplin Kerja (Y)



Karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Fasilitas Kerja (X) pada karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung. dalam kategori baik. Besarnya Koefisien Determinasi antara Fasilitas Kerja (X) dengan Disiplin Kerja (Y) adalah  $(KD) = R^2 = 0,8402 = 0,705 = 0,705 \times 100\% = 70,05\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 70,05 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Fasilitas Kerja (X) dengan Variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 7,880. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,701, maka thitung = 7,880 > ttabel = 1,701. Persamaan regresi antara variabel Fasilitas Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah  $Y = 0,395 + 0,909X$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Fasilitas Kerja (X) akan diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,909 point. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X) memberikan

kontribusi dalam meningkatkan Disiplin Kerja (Y).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Berdasarkan analisa kuantitatif diperoleh thitung sebesar 7,880. kemudian nilai t tabel 1,701, ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Trigunung Padutama di Bandar Lampung dan Besarnya Koefisien Determinasi antara Fasilitas Kerja (X) dengan Disiplin Kerja (Y) adalah Koefisien Determinasi  $(KD) = R^2 = 0,8402 = 0,705 = 0,705 \times 100\% = 70,05\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 70,05 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3>.

- 
- 3865
- Gustinawati, Nuraeni, & Joni, R. (2022). *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING AND WORK DISCIPLINE ON negara tampaknya sulit untuk di kunci utama instansi agar dapat*. 1, 327–336.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Iryanto, R., & Trisnowati, J. (2019). Effect of Work Facilities and Work Loads on Lecturer Performance (Case Study: Stie Lampung Timur). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Stie Lampung Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), 59–68.
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.717>
- KARIM, I. (2011). Hubungan Desain Kerja Dan Disiplin Dengan Produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal Dan Informal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 308–317. <https://doi.org/10.21009/jmp.v2i2.2450>
- Mahendra, F., Alini, G., & Nining, R. (2017). Analisis Faktor Pembentuk Keputusan Pemilihan Perguruan Tinggi Swasta Universitas Telkom (Studi Pada Mahasiswa Prodi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Angkatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneur Ship*, 11(1), 1–12.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.