

**PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
MAKRAYU PALEMBANG**



Skripsi Oleh

M AMIN BINTANG ALBARI

01011382126171

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 26/6 2025
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAKRAYU PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : M Amin Bintang Albari
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126171
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 26 Juni 2025


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 26/6/2025
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAKRAYU PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : M Amin Bintang Albari

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126171

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

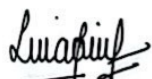
Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 26 Juni 2025

Pembimbing

Penguji


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M Amin Bintang Albari
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126171
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
**“PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAKRAYU PALEMBANG”**

Pembimbing :

Ketua : Dr.M.Ichsan Hadjri, S.T.,M.M
Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M
Tanggal Ujian : 27 Mei 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 26 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



M Amin Bintang Albari

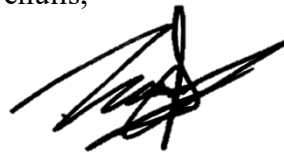
NIM.01011382126171

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja para Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang. Tentunya penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam berbagai aspek. Maka dari itu, penulis dengan segala kerendahan hati, mengharapkan adanya kritik dan saran. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya, pembaca, dan pihak lain. Akhir kata, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 26 Juni 2025
Penulis,



M Amin Bintang Albari
NIM. 01011382126171

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan penelitian ini.
2. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Papa dan Mama, serta adik saya tercinta Rama dan Naira yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa, semangat bagi saya. Terima kasih atas cinta kasih yang tidak pernah putus, dukungan moral maupun material, serta kesabaran dan pengorbanan yang tak ternilai selama ini. Tanpa kalian, saya bukan siapa-siapa.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di universitas ini.
4. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjalani masa studi.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan

masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan proposal skripsi ini.

6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen penguji dalam seminar proposal skripsi ini, yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyempurnaan penelitian ini.
7. Ibu Dessy Yunita selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan
8. Yth. Bapak/Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Yth. Kak Adi Sulono dan semua Staf Admin beserta pegawai Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang membantu penulis dalam mengurus berkas administrasi dan memberikan informasi selama masa perkuliahan.
10. Kepada tante Ade Novarini, SST. M.KEB. Terima kasih karena sudah memberikan masukan dan dukungan terhadap skripsi saya.
11. Kepada Kepala Puskesmas Makrayu Palembang, serta seluruh Pegawai Atas izin dan kesempatan yang diberikan selama proses penelitian.
12. Kepada Anisa Widyanti saya ingin mengucapkan terima kasih telah menjadi sumber semangat, ketenangan, serta dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, doa, tenaga, dan waktu telah kamu berikan di tengah perjuangan saya menyelesaikan tugas akhir ini.

13. Kepada teman-teman seperjuangan Septriadi, Habib, Ziva, Salsa, Ahmad, Liza, Tiara, Arqan, dan Pio. Terima kasih telah menemani dari semester awal sampai akhir, semoga kita semua sukses.
14. Kepada sahabat 'NS', Rendy, Flint, Richard, Iky, Damar, Gusti, Agung, Ayel, dan Fasha. Terima kasih karena sudah memberikan dukungan dan tempat saya bertukar pikiran tentang perkuliahan dan semua hal.
15. Kepada '\$willhou\$e' Saru, Caplang, Engkuk, Roi, Dito, Danok, Lupi, Abu dan Hg. Terima kasih karena telah menemani saya dengan canda dan tawa selama masa dari SMP sampai saat ini.
16. Terima Kasih juga saya sampaikan kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan sejauh ini. Terima kasih telah tetap melangkah meski kadang lelah, tetap berusaha meski sering ragu, dan tetap percaya bahwa segala proses akan berbuah hasil.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, 26 Juni 2025
Penulis,



M Amin Bintang Albari
NIM. 01011382126171

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil”

"Jika engkau tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka engkau harus sanggup menanggung perihnya kebodohan."

- Sultan Muhammad Al-Fatih -

fortis fortuna adiuvat

“keberuntungan berpihak pada mereka yang pemberani”

- John Wick -

Skripsi ini saya
Persembahkan untuk :

- Tuhan
- Orang Tua
- Keluarga
- Almamater

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 26/6 2020
FACULTY OF ...

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang

Oleh :

M Amin Bintang Albari¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau menganalisis pengaruh Kompetensi, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang. Sampel yang digunakan yaitu sensus atau sampling jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi Puskesmas Makrayu Palembang yang berjumlah 66 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kinerja Perawat

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 24/6 2020
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRACT

The Influence of Competence and Work Facilities on Employee Performance at Makrayu Public Health Center, Palembang

By :

M Amin Bintang Albari¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

This study aims to test or analyze the influence of Competencies, and Work Facilities on employee performance. This study uses a quantitative method. The population in this study is employees of the Makrayu Palembang Health Center. The sample used is census or saturated sampling so that the sample in this study is the entire population of the Makrayu Palembang Health Center which totals 66 respondents. This study uses primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of hypothesis analysis, it is concluded that partially Competency has a significant effect on employee performance and Work Facilities have a significant effect on employee performance.

Keywords : Competence, Work Facilities , Employee Performance

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 26/6 2024
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : M Amin Bintang Albari
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126171
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAKRAYU
PALEMBANG**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : M Amin Bintang Albari

NIM : 01011382126171

Jenis Kelamin : Laki Laki

Tempat/Tanggal Lahir: Semarang / 23 Juni 2003

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : JL. Taqwa Mata Merah Lr. Garuda

Kelurahan Sei. Selincih Kecamatan Kalidoni,

Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Email : Bintangamin23@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD Muhammadiyah 4 Palembang
- SMP : SMP YSP Pusri Palembang
- SMA : SMA Kusuma Bangsa Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Resource Based View Theory</i>	10
2.1.2 Kinerja Karyawan	11
2.1.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	11
2.1.2.2 Tujuan Kinerja	12
2.1.2.3 Dimensi Kinerja	12
2.1.3 Kompetensi	14
2.1.3.1 Definisi Kompetensi.....	14
2.1.3.2 Faktor Kompetensi	15
2.1.3.3 Dimensi Kompetensi.....	16
2.1.4 Fasilitas Kerja.....	18
2.1.4.1 Definisi Fasilitas Kerja.....	18
2.1.4.2 Faktor Fasilitas Kerja	19
2.1.4.3 Dimensi Fasilitas Kerja.....	20
2.2 Hubungan Antar Variabel	21
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	21
2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.3 Penelitian Terdahulu	24

2.4	Kerangka Konseptual	29
2.5	Hipotesis.....	29
BAB III		30
METODE PENELITIAN		30
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2	Rancangan Penelitian	30
3.3	Jenis dan Sumber Data	30
3.4	Teknik Pengumpulan Sampel	31
3.5	Populasi dan Sampel	32
3.5.1	Populasi	32
3.5.2	Sampel.....	32
3.6	Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1	Uji Instrumen	34
3.6.1.1	Uji Validitas	34
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	35
3.7	MSI (Method of Succesive Interval).....	35
3.8	Uji Asumsi Klasik	36
3.8.1	Uji Normalitas	37
3.8.2	Uji Multikolonieritas.....	37
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.9	Uji Hipotesis.....	39
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.9.2	Uji t (Parsial)	39
3.9.3	Uji F Simultan	41
3.9.4	Koefesien Korelasi dan Determinasi.....	41
3.10	Definisi Operasional.....	42
3.10.1	Kompetensi (X1).....	42
3.10.2	Fasilitas Kerja (X2).....	43
3.10.3	Kinerja Karyawan (Y).....	44
BAB IV		47
HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Puskesmas Makrayu Palembang	47
4.1.2	Visi dan Misi Puskesmas Makrayu Palembang	49
4.1.3	Struktur Organisasi Puskesmas Makrayu Palembang.....	50
4.2	Hasil Penelitian	51
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	51
4.2.1.1	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2.1.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.1.3	Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	52
4.2.1.4	Profil Responden Berdasar Lama Bekerja	53
4.2.2	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden.....	54
4.2.2.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X1)	54

4.2.2.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja (X2)	58
4.2.2.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
	Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	66
4.2.3.1	Uji Validitas	66
4.2.3.2	Uji Reliabilitas	68
4.2.4	Uji Metode Suksesif Interval (MSI).....	69
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.5.1	Uji Normalitas.....	69
4.2.5.2	Uji Multikolinieritas.....	70
4.2.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.2.6	Uji Hipotesis.....	72
4.2.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.2.6.2	Uji Uji F	74
4.2.6.3	Uji t (Parsial)	75
4.2.6.4	Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	76
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.3.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang.....	77
4.3.2	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang.....	79
BAB V		82
KESIMPULAN		82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA		84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang.....	4
Tabel 1.2 Data Pendidikan Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang.....	4
Tabel 1.3 Data Jenis Tenaga Kerja Puskesmas Makrayu Palembang.....	5
Tabel 1.4 Fasilitas Kerja Puskesmas Makrayu Palembang.....	5
Tabel 1.5 Fasilitas Puskesmas Makrayu Palembang.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Skala pengukuran Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X1).....	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja (X2).....	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.8 r tabel.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.13 Hasil Glasjer.....	71
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier berganda.....	72
Tabel 4.15 Hasil f tabel.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	74
Tabel 4.17 Hasil t tabel.....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Makrayu Palembang.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	97
Lampiran 3 Hasil Frekuensi Distribusi	99
Lampiran 4 Methode Of Sucessive Interval.....	105
Lampiran 5 Uji Validitas.....	113
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	122
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis	123
Lampiran 8 r_{tabel} f_{tabel} t_{tabel}	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah salah satu konsep paling mendasar dan penting dalam dunia bisnis, organisasi, dan kehidupan sehari-hari. Ini adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan cara mengatur, mengarahkan, dan mengkoordinasikan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen berfungsi sebagai pemandu yang membawa kita menuju kesuksesan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukan. (Lumingkewas, 2023)

Menurut *Chaster I. Barnard*, dalam (Lumingkewas, 2023) beranggapan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni. Manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat (dengan pemakaian pengetahuan manajemen pada situasi tertentu). Sedangkan, Manajemen sebagai Ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, keadaan, penjelasan tentang manajemen itu sendiri (yang melahirkan teori, pendapat, *statement* yang dapat dipertahankan, teruji dan terbukti).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hidayat & Anwar, 2023)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Agar tujuan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif diperlukan strategi yang tepat dalam perencanaan SDM secara terpadu. Kegiatan dari strategi SDM didasarkan kerja sama antar departemen SDM secara terpadu. Kegiatan dari strategi SDM didasarkan kerja sama antar departemen SDM dengan manajer lini serta keterlibatan manajemen puncak dalam menjelaskan visi dan misi organisasi yang dapat dijabarkan dalam tujuan bisnis yang strategis (Darmadi, 2022)

Departemen SDM pada intinya berada dalam suatu organisasi untuk mendukung para manajer dan karyawan dalam melaksanakan strategi-strategi organisasi. Departemen SDM menyediakan 3 bentuk bantuan kepada manajer pelaksana (*operating manager*) yaitu berupa pelayanan khusus (*specific services*), saran/nasihat (*advice*) dan koordinasi (*coordination*) (Hidayat & Anwar, 2023)

Menurut (Jamaludin & Azizi, 2021) Kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja yang dicapai karyawan saat melakukan aktivitas yang ditugaskan. Karena orang sangat penting bagi keberhasilan bisnis apa pun, produktivitas pekerja merupakan indikator utama seberapa baik organisasi berjalan dan seberapa dekat organisasi tersebut dengan tujuannya. Oleh karena itu, pekerja harus memastikan bahwa hasil kerja mereka memiliki kualitas yang luar biasa. Budaya, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, dan keterampilan.

Menurut (Jamaludin & Azizi, 2021) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, keahlian atau kemampuan, motivasi, dan kompetensi. Penelitian ini akan berfokus pada kemampuan, kompetensi, dan Fasilitas Kerja serta hubungannya dengan kinerja Pegawai

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bersaing dengan perusahaan lain dalam memproduksi barang atau jasa secara lebih efisien. Kinerja merupakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang dapat dipertanggungjawabkan dan terukur, di mana tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh target, hasil, atau sasaran yang telah disepakati bersama. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan faktor penting seperti Kompetensi dan Fasilitas kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan produktif dan kinerja mereka meningkat. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia di tempat kerja, seperti layanan kesehatan di Puskesmas Makrayu Palembang.

Puskesmas Makrayu Kota Palembang merupakan unit pelayanan terpadu primer Dinas Kesehatan kota Palembang terletak di jalan Makrayu kelurahan 32 Ilir Kecamatan Ilir Barat II kota Palembang. Puskesmas ini merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab tidak hanya pada pemberian pelayanan pengobatan, namun memiliki tanggung jawab atas kesehatan masyarakat secara luas, menunjang upaya peningkatan derajat kesehatan yang mencakup upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, tindakan pengobatan di wilayah kerja puskesmas Makrayu.

Adapun tabel capaian Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang, dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang

No	Penilaian Kerja	Jumlah Karyawan					
		2022	(%)	2023	(%)	2024	(%)
1	Sangat Baik	1	1,34%	1	1,34%	1	1,34%
2	Baik	65	98,76%	65	98,76%	65	98,76%
3	Cukup	-		-		-	
4	Kurang	-		-		-	
5	Sangat Kurang	-		-		-	
Total		66		66		66	

Sumber : Puskesmas Makrayu Palembang, (2024)

Berdasarkan data di atas, dari tahun 2022 hingga 2024 Capaian Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang, hanya ada 1 Pegawai yang memiliki penilaian Sangat Baik, selebihnya terdapat 65 Pegawai yang penilaiannya dikategorikan Baik, dan dapat dilihat dari data diatas tidak mengalami peningkatan dan penurunan dalam 3 tahun terakhir. Capaian Kinerja ini tentunya dipengaruhi oleh banyaknya faktor di antaranya adalah Kompetensi pegawai Puskesmas Makrayu Palembang, dengan data dibawah ini :

Tabel 1.2 Data Pendidikan Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S 2	5
2	S 1	27
3	D 3	29
4	SMA	5
Jumlah		66

Sumber : Puskesmas Makrayu Palembang, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, tidak terdapat pegawai yang menempuh jenjang S3, hanya terdapat 5 pegawai yang menempuh pendidikan hingga jenjang S2, sedangkan pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah 27 orang, pegawai dengan

lulusan D3 terdapat 29 orang, serta ada 5 orang dengan lulusan SMA. Adapun jenis tenaga Puskesmas Makrayu Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.3 Jenis Tenaga Puskesmas Makrayu Palembang

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Dokter Umum	8
2	Dokter Gigi	1
3	Bidan	17
4	Perawat	10
5	Perawat Gigi	1
6	Sanitarian	1
7	Administrator Kesehatan	4
8	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	2
9	Pranata Laboratorium Kesehatan	2
10	Asisten Apoteker / Kefarmasian	4
11	Apoteker	2
12	Tenaga Pengelola Keuangan	2
13	Nutrisisionis	3
14	Rekam Medik	2
15	Tenaga Administrasi Umum	4
16	Penata Laporan Keuangan	1
17	Penata Komputer	1
18	Promkes dan Ilmu Perilaku	1
Jumlah		66

Sumber : Puskesmas Makrayu Palembang, (2024)

Selain Faktor kompetensi, hal lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Makrayu Palembang adalah Fasilitas Kerja, dengan data di bawah ini :

Tabel 1.4 Fasilitas Kerja Puskesmas makrayu Palembang

No	Nama Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Meja	40	37	3
2	Kursi	120	109	11
3	Komputer	14	14	0
4	Laptop	7	7	0

Sumber : Puskesmas Makrayu Palembang, (2024)

Berdasar tabel Fasilitas Kerja diatas, dikategorikan baik hal itu dikarenakan tercantum dalam data tersebut bahwa Fasilitas yang rusak hanya beberapa saja, seperti Fasilitas Kerja berupa meja dengan jumlah total 40, dalam kondisi baik sebanyak 37 meja, sedangkan dengan kondisi rusak hanya 3 meja, begitu pula dengan Fasilitas Kerja Kursi yang berjumlah 120, dengan kondisi baik sebanyak 109 kursi dan kondisi rusak sebanyak 11 kursi, serta Komputer dan Laptop dengan kondisi yang baik.

Tabel 1.5 Fasilitas Puskesmas Makrayu Palembang

No	Nama Fasilitas	Jumlah
1	Ruangan Pendaftaran dan Rekam Medis	1
2	Ruangan Pemeriksaan Umum	1
3	Ruangan Kesehatan Gigi dan Mulut	1
4	Ruangan Gawat Darurat	1
5	Ruangan Keluarga Berencana	1
6	Ruangan Farmasi	1
7	Ruangan Laboratorium	1
8	Ruangan Pertemuan dan Imunisasi	1
9	Ambulans	1

Sumber : Puskesmas Makrayu Palembang, (2025)

Adapun Fasilitas Puskesmas yang tersedia seperti Ruang Pendaftaran dan Rekam Medis, Ruang Pemeriksaan Umum, Ruang Kesehatan Gigi dan Mulut, Ruang Gawat Darurat, Ruang Keluarga Berencana, Ruang Farmasi, Ruang Laboratorium, Ruang Pertemuan dan Imunisasi, serta Fasilitas Ambulan.

Berdasarkan sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hasil yang diperoleh menunjukkan tidak konsisten. Penelitian oleh (Yani et al., 2018) Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,396 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah rendah.

Hal serupa juga ditemui pada Penelitian yang dilakukan oleh (Lajatuma et al., 2017) Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan fasilitas bukan salah satu menjadi pemicu dalam penentu kinerja yang dirasakan oleh karyawan.

Namun Penelitian yang dilakukan oleh (Adefrida et al., 2024) Mengemukakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi. Penelitian lain yang dilakukan (Jufrien & Hadi, 2021) Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin tinggi dengan meningkatnya fasilitas mereka.

Dari uraian di atas Penulis bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Makrayu Palembang. Variabel x_1 dalam konteks ini adalah Kompetensi dan x_2 Fasilitas Kerja, sedangkan variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul,

“Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Makrayu Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Makrayu Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Makrayu Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan yang akan dicapai ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan Membuktikan secara empiris Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Makrayu Palembang.
2. Untuk mengetahui dan Membuktikan secara Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Makrayu Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti baik dari segi teoritis maupun praktis. Dari segi teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan atau pengetahuan ilmiah, sedangkan dari segi praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam penerapan langsung di lapangan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi-informasi mengenai Kompetensi dan Fasilitas Kerja serta kinerja Pegawai dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas masalah tentang Kompetensi dan Fasilitas Kerja serta kinerja Pegawai

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja serta kinerja Pegawai di Puskesmas Makrayu Palembang dan diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang Kompetensi dan Fasilitas Kerja serta kinerja Pegawai khususnya

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F., Widhiastuti, S., & Iskandar, J. (2023). *The Effect of Competence and Career Development on the Performance of Functional Officials With Work Motivation As an Intervening Variable*. *Jurnal Scientia*, 12(1), 2023.
- Adefrida, A., Handoko, Y., & Rachmawati, I. K. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(6), 3832. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i6.3866>
- AE, E., Noviantoro, D., & Raharjo, D. (2022). *The Influence of Competence and Work Facilities on the Employees' Performance with Work Motivation as a Moderating Variable*. *Oblik i Finansi*, 3(3(97)), 129–138. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-3\(97\)-129-138](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-3(97)-129-138)
- Aisyah Ainaya. (2023). Kepuasan fasilitas kantor bagi kinerja karyawan PT ATOZ Mandiri Perkasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 201–209. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.203>
- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>
- Aldjannah, W. Y., Kurniwanti, E., & Wahyuni, B. W. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Lemsu Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 273–287. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.1341>.
- An Nisa, M., & Baskara, I. (2024). *The Role of Employee Multitasking Mediation in the Relationship Between High-Performance Work Systems, Employee Performance and Compensation*. *International Journal of Economics (IJE)*, 3(1), 523–535. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.826>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 5(1), 29–46. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v5i1.1551>
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud)

- Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.66>
- Asnawi Melan Angraini. (2019). *Buku-Kinerja-Karyawan-Perseroan-Terbatas-Studi-Kasus-Atas-Pengaruh-Fasilitas-Kerja-Dan-Karakteristik-Pekerjaan*
- Atikabudi, R. A., Riyadi, S., & Sumiati, S. (2024). *The Influence of Compensation, Competency, and Work Environment on Employee Performance with Work Engagement as a Moderating Variable at DPRKPP of Surabaya. International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 3(03). <https://doi.org/10.58806/ijsshm.2024.v3i3n08>
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2022). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 10(1), 45–56.
- Aulia, V. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 1, No. 2*.
- Azizah, I., Setyowati, T., & R, T. D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). *Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun 2*. 3(1).
- Breevaart, K., & van Woerkom, M. (2024). *Building employee engagement and resilience through strengths-based leadership. The Spanish Journal of Psychology*, 27, e25. <https://doi.org/10.1017/SJP.2024.28>
- Budi Darma, Arna Suryani, & Yunan Surono. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.
- Bukit, P., Hapsara, O., & Jahara, S. (2024). *The Influence of Incentives, Competencies, and Work Facilities on Professionalism With Implications for Employee Performance at the Regional Revenue Office of Tanjung Jabung Barat District. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(4), 443–453. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i4.2462>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dasuki, R. E. (2021). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View*.
- Dianita, R., & Putri, F. (2021). Hubungan Jam Kerja dengan Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 45–56.

- Eko Budiyanto, SE. , M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S. Si. , M. M. (2020). *BUKU_AJAR_KINERJA*.
- Gunarto, M. (2017). Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan Method Of Successive Interval (Msi). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30002.20162>
- Gusmelia, I., Srimayarti, B. N., Wijayanto, T., Leonard, D. L., & Leonardo, W. (2022). Pelatihan service excellence karyawan guna meningkatkan kualitas pelayanan di RSIA Mutiara Bunda. *Jurnal Abdidas*, 3(3).
- Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Halimatusa'diah, D. P. F., Setyawati, N. W., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 36–49.
- Hanif, M., Zamzabila, B., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kualitas pekerjaan pada karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.35314/inovbizmik.v2i1.2262>
- Hayatullah, E., Triatmanto, B., & Sumarsono, T. G. (2021). *The Effect of Competence and Job Satisfaction on Employee Performance and Its Implications on Organizational Effectiveness. Journal of Research in Business and Management*, 9(8), 17–23.)
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Hidayat, R., Herlita Silvianti, I., Indah Lestari, P., Haryadi, D., & Management, P. (2024). The influence of competence and work discipline on the performance of executive staff. In *IJAFIBS* (Vol. 11, Issue 4). www.ijafibs.pelnus.ac.id
- Ika Fuzi Anggrainy1, Nurdasila Darsono2, & T. Roli Ilhamsyah Putra3. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh.
- Jufrien, & Fadilla Puspita Hadi. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*.
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). Konsep Dasar Manajemen (Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi) Tahta Media Group.
- Maisie Melinda Sari, Suhroji Adha, & Mira Nurhikmat (2023/2024). Pengaruh fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kramatwatu

- Serang Banten. *Jurnal Manajemen & Bisnis (JMB)*, 4(2), 101–112.
<https://doi.org/10.57084/jmb.v4i2.1311>
- Malik, S., Luthfi, M., & Tahir Malik, M. (2023). *The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. Journal of Indonesian Scholars for Social Research Copyright*, 3(1), 73–81.
- Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, & Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 127–135.
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3015>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2023). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora (JPPSH)*, 5(2), 41–51. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Maunah, N. A., Hartono, B., & Samingan, S. (2023). Hubungan Jam Kerja Fleksibel, Tunjangan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 11(2), 112–125.
- Moenir, H.A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mukmin, A., Awaludin, A., & Guasmin, G. (2022). Pengaruh komunikasi internal dan fasilitas kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Balai Pengelolaan DAS dan Hutan Lindung Palu Poso. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(9), 1970.
<https://doi.org/10.56338/jks.v4i9.1970>
- Mustofa, H., Isma, A., & Anggraeni, L. (2021). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumay, Kabupaten Tebo. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 1–12.
<https://doi.org/10.59059/maslahah.v2i1.683>
- Nafsiyah, W., Cahyono, D., & Sanosra, A. (2024). *The Influence Of Training, Competence, And Commitment On Employee Performance Mediated By Work Discipline At The Regional Personnel Agency Of Lumajang Regency-Wardatun Nafsiyah et.al The Influence Of Training, Competence, And Commitment On Employee Performance Mediated By Work Discipline At The Regional Personnel Agency Of Lumajang Regency. Jurnal Ekonomi*, 13, 2024.
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Nasir, M. (2022). Meraih kinerja pegawai melalui disiplin jam kerja. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5>
- Nofianti, N. K., Gede, B., & Rama, A. (2023). Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Dklh Provinsi Bali. *Communnity Development Journal*, 4(3), 6498–6503.
- Nursalim, M. F., & Anshori, M. I. (2024). Kompetensi Organisasi. *Business and Investment Review*, 2(3), 38–46. <https://doi.org/10.61292/birev.112>

- Prof.H.Imam Ghazali, M. C. Ph. D. C. A. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.).
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2023). *The Effect of Training and Work Experience on Performance with Competence as an Intervening Variable at the Head of the Technical Implementation Unit of PT. Indonesian Railways. International Journal of Social Service and Research*, 3(8), 2054–2068. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i8.499>
- Putri, R. A. E., Widian Sari, M., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang, Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2242>
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). *The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Pribadi, Y. P., & Sari, F. K. (2021). Pengaruh jam kerja fleksibel terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 45–58.
- Pusporini Palupi Jamaludin, & Miftah Azizi. (2021). *Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT KOZA Presisi Indonesia Kota Tangerang*. <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Ramadhan, D. A., & Purwaningrum, A. H. (2025). *The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. Ecobisma*, 12(1), 43–48.
- Reza Putra, M., & Gupron, G. (2020). *Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1).<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Rusdi Muhammad. (2017). Nilai Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Safiih, A. R., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, X(Y), 1–20.
- Saiful Anwar. (2019). *Pengaruh Karakteristik Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sanjaya, M. Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, innovative work behavior, dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(3), 45–60. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.32421>

- Sari, L. A. K., Rachmawati, I. K., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(6), 4172–4185.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Siswanto, E., Basri, A., & Rusydi, G. (2023). *The Influence of Competency, Layout, Office Facilities and Infrastructure on the Quality of Employee Service. In Business, Economics & Management for Sustainable Future.*
- Siti Syahsudarmi. (2018). *Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis Di Pekanbaru.*
- Sudarmin Manik, & Nova Syafrina. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pttedco Agri Makmur Di Lampung Tengah.*
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (21). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pttedco AGRI MAKMUR DI Lampung Tengah. In *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology* (Vol. 1, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Vol. 1). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND* (Ir.Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta. <https://online.anyflip.com/xobw/rfpq/mobile/index.html>
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, T. T. D., Gumilang, S. R., Sawal, M. R., Zebua, J. O., & Faadhilah, Z. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia (SDM) di ruang lingkup pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 10(2), 429–438. <https://doi.org/10.29210/020243880>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). *The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), 367–381.
- Syahrianti, N. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities, Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province.*
- Syaloom Suban, G., Tewal, B., & Dotulong Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, L. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tropica Cocoprime Lelema The The Influence Of Individual Characteristics, Competence And Work Facilities To Employees Performance Of Pt. Tropica Cocoprime Lelema.* 8(4), 332–341.

- Wahongan, E., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 41–51. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34541>
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. Indo Jelly Gum Karanganyar. 7(2), 2023.
- Yani, E., Program, P., Manajemen, S., Akademi, P., Keuangan, M., & Jakarta, B. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. In *Widya Cipta: Vol. II* (Issue 1).
- Zainuri, M. H. (2024). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aeon Indonesia (Aeon Bsd City) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 92(1).