

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KESEHATAN PADA  
PUSKESMAS TEBING BULANG KECAMATAN SUNGAI  
KERUH KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**RANI NOVIANA**

**NPM 17.01.11.0004**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

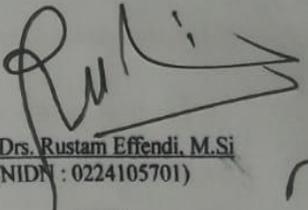
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

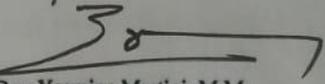
Nama : Rani Noviana  
Nomor Pokok/NIM : 17.01.11.0004  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN FASILITAS  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA  
KESEHATAN PADA PUSKESMAS TEBING BULANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 8/21  
5 Pembimbing I

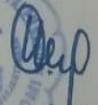
  
Drs. Rustam Effendi, M.Si  
(NIDN : 0224105701)

Tanggal 10/20  
5 Pembimbing II

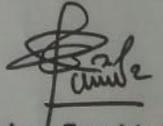
  
Dra. Yasmira Martini, M.M  
(NIDN : 0228035901)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
  
Dr. Msy. Mikni, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
(NIDN : 0205026401)

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
(NIDN : 0222096301)

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rani Noviana

NPM : 1701110004

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2021



METERAI  
TEMPEL  
PA632AJX165655

Rani Noviana

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM .....	7
2.1.1.2 Fungsi MSDM.....	8
2.1.1.3 Tujuan MSDM .....	9
2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja.....	10
2.1.3 Pengertian Kemampuan Kerja.....	12
2.1.4 Pengertian Fasilitas Kerja.....	16
2.2 Hubungan antar Variabel.....	19

2.3 Penelitian Lain Yang Relevan .....	20
2.4 Kerangka Berpikir .....	22
2.5 Hipotesis .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.2.1 Sumber Data .....	24
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.3.1 Populasi .....	26
3.3.2 Sampel .....	26
3.4 Rancangan Penelitian .....	27
3.5 Variabel dan definisi Operasional .....	27
3.6 Instrumen Penelitian .....	30
3.6.1 Uji Validitas.....	32
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.7 Teknik Analisis Data .....	33
3.7.1 Analisis Statistik.....	33
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	33
3.7.2.1 Uji Asumsi Dasar.....	33
3.7.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	37
3.7.5 Uji Hipotesis.....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas .....	43

4.1.3 Tujuan Puskesmas .....	43
4.1.4 Struktur Organisasi .....	44
4.1.5 Responden .....	47
4.2 Pembahasan .....	50
4.2.1 Uji Validitas .....	50
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	52
4.3 Teknik Analisis Data .....	54
4.3.1 Analisis Statistik .....	54
4.3.2 Analisis Statistik Inferensial .....	55
4.3.2.1 Uji Asumsi Dasar .....	55
4.3.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
4.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.6 Uji Hipotesis .....	62
4.7 Interpretasi .....	64

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	67

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	68
-----------------------------	----

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Kunjungan Pasien di Puskesmas Tebing Bulang .....	4
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	20
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	24
3.2 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Tebing Bulang .....	26
3.3 Definisi Operasional.....	28
3.4 Kisi-kisi Instrumen.....	31
4.1 Luas Wilayah Dan Jarak Tempuh .....	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
4.6 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1) .....	51
4.7 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2) .....	51
4.8 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) .....	52
4.9 Hasil Uji reliabilitas Kemampua Kerja (X1) .....	53
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X2) .....	53
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y) .....	54
4.12 Statistik Deskriptif .....	54
4.13 Hasil Uji Normalitas .....	56
4.14 Hasil Uji Linieritas .....	57
4.15 Hasil Uji Multikolonieritas .....	58
4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	59
4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	60
4.18 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

4.19 Hasil Uji Simultan ( Uji F) .....	62
4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	63

## ABSTRAK

**R A N I N O V I A N A, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang. (Di bawah bimbingan Bapak H. Drs. Rustam Effendi, M.Si. dan Ibu Dra. Yasmina Martini, M.M).**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui baik secara simultan maupun parsial pengaruh Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun polulasinya berjumlah 36 orang, dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Dari hasil analisa data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji F dimana dari tabel ANOVA adalah 24.284 dan nilai sig adalah 0,000<sup>b</sup>. dari nilai taraf tersebut berarti  $\text{sig.t} < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Kemudian hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,595 besarnya hubungan antara kemampuan kerja dan faslilitas kerja sebesar 59,50% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Prestasi Kerja, sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji t dimana nilai kemampuan kerja  $t = 5,647$  dan nilai sig 0,000, sedangkan faslitas kerja nilai  $t = 2.885$  dan nilai sig 0,007 artinya terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara parsial terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Kemampuan kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja*

## ABSTRACT

**RANINOVIANA, The Effect of Work Ability and Work Facilities on Work Performance of Health Workers at Tebing Bulang Community Health Center. (Under the guidance of Mr. H. Drs. Rustam Effendi, M.Sc. and Mrs. Dra. Yasmina Martini, M.M).**

This research basically aims to determine both simultaneously and partially the effect of Work Ability and Work Facilities on Work Achievement of Health Workers at Tebing Bulang Community Health Center. In writing this thesis the author uses a quantitative approach, namely data in the form of numbers obtained by distributing research questionnaires to respondents using multiple linear regression analysis techniques and using the SPSS version 22 statistical application. is a saturated sample or the entire population is taken for research.

From the results of data analysis conducted using multiple linear regression analysis, it can be seen that there is a significant influence on work performance and work facilities variables simultaneously or together on work performance. This is evidenced by the results of the F test where the ANOVA table is 24,284 and the sig value is 0,000b. of this level value means  $\text{sig.t} < 0.05$ , which means that there is a significant effect of work ability and work facilities together on work performance. Then the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.595, the magnitude of the relationship between work ability and work facilities is 59.50% and has a significant effect on the work performance variable, while the remaining 40.5% is explained or influenced by other factors not examined. And the t test results where the work ability value  $t = 5.647$  and the sig value 0.000, while the work facility value  $t = 2.885$  and the sig value 0.007 means that there is a significant effect on work ability and work facilities partially on work performance.

Keywords: *Work Ability, Work Facilities, Job Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi termasuk juga organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan memperoleh sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Diharapkan dengan mengelolah sumber daya manusia (pegawai) tersebut, maka prestasi kerja mereka dapat ditingkatkan sebagai tujuan yang diinginkan oleh organisasi pemerintah dapat tercapai.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran penting yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, pembuatan perencanaan, dan pengendalian serta pemahaman data-data. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap pegawai perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi pemerintah guna mendapatkan prestasi yang lebih baik dari pegawai.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Penilaian prestasi kerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai dengan kriteria penilaian pegawai terbaik, sedang atau kurang, penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Prestasi sangat berpengaruh karena apa bila prestasi kurang baik maka hasil kerjanya juga kurang memuaskan dan dapat merugikan

organisasi, begitu halnya dipuskesmas juga penting dilihat perkembangan prestasi kerja pegawai supaya hasil kerja petugas memuaskan pasien.

Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor kemampuan (*ability*). Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai bekerja sesuai pada kemampuan yang dimiliki serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga dapat diartikan sebagai sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Selain dari pada itu, fasilitas kerja juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan atau aktivitas. Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga pegawai tersebut memiliki prestasi kerja, dimana fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung orang yang bekerja didalamnya untuk lebih berkreasi.

Puskesmas Tebing Bulang adalah salah satu unit pelayanan kesehatan di daerah Tebing Bulang Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi Banyuasin. Jumlah Tenaga

Kesehatan pada Puskesmas Tebing bulang sejumlah 36 orang, yaitu Tenaga Dokter berjumlah 3 orang, Dokter Gigi 1 orang, Bidan 7 orang, Perawat 18 orang, Perawat Gigi 1 orang, Apoteker 1 orang, Kesehatan Lingkungan 1 orang, Promosi Kesehatan 1 orang, Analisis Laboratorium 1 orang, Ahli gizi 1 orang, dan Reka medik 1 orang. Mereka sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama, namun prestasi kerja mereka kurang optimal atau dengan kata lain prestasi kerja mereka masih kurang baik. Hal ini tercermin dari hasil kerja mereka yang kurang memuaskan pasien karena banyaknya keluhan yang sering disampaikan kepada Puskesmas.

Ini mungkin disebabkan oleh kemampuan tenaga kesehatan yang masih kurang, karena sebagian besar dokter yang bekerja disana kebanyakan dokter umum. Dilihat dari kondisi pasien yang datang kesana mempunyai penyakit yang berat seperti penyakit jantung, stroke, patah tulang dan lain sebagainya yang seharusnya ditangani oleh dokter spesialis. Demikian juga dengan tenaga bidan dan perawat juga masih sedikit atau terbatas dimungkinkan oleh pengalaman yang masih kurang karena disana terdapat bidan dan perawat yang masih baru. Sedangkan untuk fasilitas dipuskesmas yang kurang memadai tercermin dari jumlah kamar rawat inap, alat kesehatan dan obat-obatan masih terbatas sebagai akibat dari hal tersebut pasien yang tidak bisa ditangani oleh dipuskesmas dirujuk kerumah sakit. Berikut tabel jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Tebing Bulang.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kunjungan Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Kunjungan Rawat Inap	Jumlah Kunjungan Rawat Jalan	Pasien Dirujuk	Jumlah
1	Januari	6	1541	80	1627
2	Februari	5	1893	74	1972
3	Maret	5	1862	85	1952
4	April	7	2121	78	2206
5	Mei	9	2171	93	2273
6	Juni	10	2097	60	2167
7	Juli	11	2184	75	2270
8	Agustus	11	2006	80	2097
9	September	13	2171	82	2266
10	Oktober	19	2178	96	2293
11	November	9	2156	57	2222
12	Desember	16	1942	81	2039

Sumber: Personalia Puskesmas

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat inap lebih sedikit dibandingkan jumlah pasien rawat jalan, sedangkan untuk jumlah pasien yang dirujuk setiap bulan rata-rata berjumlah 78 pasien. Sebagai salah satu pusat kesehatan yang dipandang paling dekat dengan masyarakat Puskesmas perlu mengembangkan kembali fungsinya sebagai pelayanan tingkat pertama. Hal ini bisa dijalankan dengan penambahan fasilitas fisik, jaringan sistem komputer, serta tenaga kesehatan, terutama dokter spesialis dan Puskesmas juga memerlukan pengembangan pelayanan rawat inap.

Merujuk dari fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tebing Bulang Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi Banyuasin”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang.
- b. Apakah Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang.
- c. Apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- a. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Tebing Bulang.
- b. Pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang.
- c. Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Tebing Bulang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, instansi, dan akademik.

##### **a. Bagi Penulis**

Penulisan penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program strata 1 jurusan Manajemen sumber Daya manusia. Serta untuk mencari tahu bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan pada puskesmas Tebing Bulang.

##### **b. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen Puskesmas Tebing Bulang agar mampu mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja Pegawai.

##### **c. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi buku pedoman, buku acuan akademik atau Universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya untuk melakukan penelitian di masa akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14 (Human Resource Management 14th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Flippo. 2012. *Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja*. [fandiprasetyo.blogspot.com](http://fandiprasetyo.blogspot.com)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS*. (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Munawirsyah, Isnan. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati) *Jurnal Of Management*, Vol. 2 No. 2
- Rivai, Veithzel dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. blogspot.com

\_\_\_\_\_. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-23, Jakarta: Rajawali Pers.

Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuni, Sri. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Volume 2 Nomor 1, 124-134.

Wursanto 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.