

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek)

Ajeng Puji Rahayu, Drs.Gandung Satriyono, ST. M.M, Meme Rukmini, SE. M.Ak.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Kadiri
Email: ajengpujirahayu149@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Perencanaan, Kependudukan dan Administrasi Keluarga di wilayah Kabupaten Trenggalek. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variable melalui pengujian hipotesis. Sampel sebanyak 33 responden dari 135 populasi dengan rumus *Slovin*. Alat uji yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan Regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, peralatan kantor mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *kinerja pegawai*, Sedangkan *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*, *Fasilitas Kantor* berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja pegawai*. *motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and office facilities on employee performance in the Health Office of Population Control and Family Planning, Trenggalek Regency. This type of research is explanatory research which explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. A sample of 33 respondents from 135 populations with the Slovin formula. The test equipment used is data quality test, classical assumption test and multiple linear regression. From the results of this test it can be concluded that Work Motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, while Discipline Work has no significant effect on employee performance, office facilities have significant effect on

employee performance. work motivation, work discipline, and office facilities simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Office Facilities and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap organisasi atau Perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam bekerja bergantung pada apakah suatu perusahaan atau organisasi mempunyai sistem penilaian kinerja.

Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2007:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga orang tersebut dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa disiplin, apapun aktivitas yang dilakukan, tidak akan mendapatkan hasil

yang memuaskan dan tidak akan mampu memenuhi harapan. Fathoni (2006) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Tanpa kedisiplinan yang baik, organisasi sulit mencapai hasil yang optimal. Karyawan harus dapat mengoperasikan atau menggunakan fasilitas yang ada. Moenir (1987) mengatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang dipergunakan, dipakai, atau ditempati oleh seorang pegawai, baik di lingkungan maupun di tempat kerja, atau dalam rangka memudahkan dalam bekerja. Selain motivasi kerja, disiplin kerja dan perlengkapan pegawai juga penting untuk ditingkatkan untuk membantu karyawan mencapai kinerja terbaiknya.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Peningkatan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan pemberian fasilitas.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini melakukan kajian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten

Trenggalek?

- 2 Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek?
- 3 Apakah fasilitas kantor mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek?
- 4 Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek?

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil tinjauan dari penelitian terdahulu dapat dijadikan gambaran guna penelitian di masa yang akan datang. Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan obyek, beberapa variabel dan indikator yang diteliti.

Penelitian pertama dilakukan oleh Sitio (2019) dengan judul Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta. Metode penelitian menggunakan analisis jalur path analysis. Populasi berjumlah 92 responden. Variabel yang digunakan adalah Fasilitas Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kedisiplinan (X_3) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Fadilla Puspita (2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Metode penelitian menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan sampel sebanyak 695 orang. Variabel yang digunakan adalah fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), variabel kinerja (Y) dan motivasi kerja (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada motivasi kerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Harpis (2020) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Metode penelitian menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan sampel yang di ambil sebanyak 56 orang pegawai. Variabel yang digunakan adalah Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Kompetensi (X_3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dibandingkan dengan riset sebelumnya yaitu menggunakan alat analisis yang sama. Sedangkan penelitian ini memiliki perbedaan dengan riset sebelumnya yakni mengenai variabel yang digunakan.

2.2 Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (Andri dan Endang, 2015:71). Menurut Maslow terdapat lima tingkatan hirearki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik (*Physical Needs*), Kebutuhan Keamanan (*Safety and*

Security Needs), Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) dan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

2. Disiplin Kerja

Sinambela (2012:239) menyebutkan bahwa Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, terus menerus, jujur, dan sesuai aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Soejono (2000:67) mengatakan bahwa Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang juga menjadi indikator disiplin kerja: ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Menggunakan peralatan kantor dengan benar.

3. Fasilitas Kantor

Ahyari (2006:128) mengatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu dalam perusahaan yang digunakan dan dinikmati oleh karyawan, berhubungan langsung dengan pekerjaan, dan untuk kelancaran kerja.. Menurut Moenir (1987:198) fasilitas dapat dibagi tiga golongan besar, yaitu: Fasilitas Alat Kerja dan Fasilitas Perlengkapan Kerja, Alat kerja dibagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional., Peralatan kerja adalah suatu benda yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak digunakan secara langsung dalam produksi, melainkan untuk memudahkan pekerjaan.

4. Kinerja Pegawai

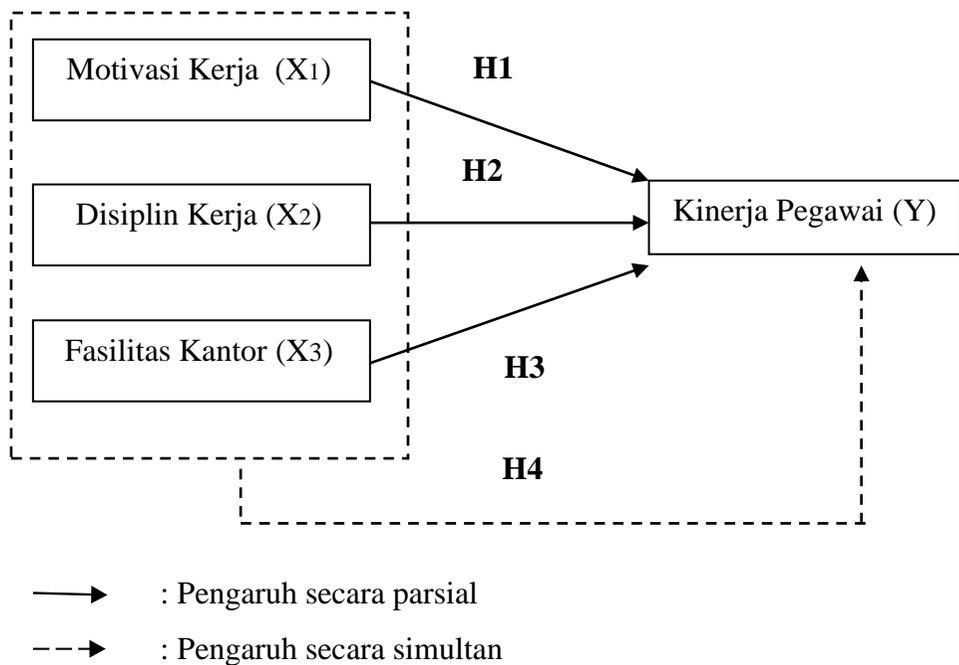
Mangkunegara (2004:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Soerjono(2001:42), kinerja yang baik sebaiknya memiliki empat tolok ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, yaitu:

Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan hampir sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan. Kuantitas yakni jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Kemandirianapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir dari penelitian ini adalah :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek.
- H2: Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin kerja di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek.
- H3: Kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kantor di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek.
- H4: Kinerja pegawai dipengaruhi Motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek.

C. METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun tempat penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek pada tanggal 26 Januari sampai dengan 24 Februari 2023. Dari 135 Pegawai yang ada hanya 33 sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Untuk mengumpulkan data di lapangan, dalam penelitian ini menggunakan Sumber Data Primer dan Sekunder. Data primer berupa hasil dari kuesioner yang disebar kepada para responden, sedangkan data sekunder berupa informasi pencapaian target perusahaan dan berbagai literasi yang digunakan dalam penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner dan Studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca dan mengumpulkan informasi dari data – data yang mendukung penelitian

ini seperti data yang diperoleh dari instansi terkait, yaitu Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek.

Adapun Variabel Penelitian ini, Variabel Independent X (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas, yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Fasilitas Kantor (X_3). Serta Variabel Dependent Y (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat, yaitu: Kinerja Pegawai (Y).

Program aplikasi IMB SPSS Statistics dan *Microsoft Excel* digunakan dalam melakukan pengujian instrumen dan analisis data. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dan metode analisis yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan Regresi linear berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Responden

Responden penelitian sebanyak 33 orang responden yang masing-masing terdiri dari 16 orang laki-laki (48,5%) dan 17 orang perempuan (51,5%). Adapun mayoritas kelompok umur responden yang terbesar adalah 31-40 tahun sebanyak 11 orang (34%). Kemudian yang berusia 41-51 tahun dan 51 tahun ke atas dengan jumlah responden sama-sama sebanyak 9 orang (27%). Lalu 20-30 tahun sebanyak 4 orang (12%). Tingkat golongan responden dengan golongan II sebanyak 1 orang (3%). Selanjutnya golongan IV sebanyak 9 orang (27%). Lalu tingkat golongan

Honorer sebanyak 11 orang (33%). Dan mayoritas responden golongan III sebanyak 12 orang atau sekitar (37%).

Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap 33 responden dengan tingkat signifikan 5% maka rtabel ($df = N-2, 33-2 = 31$) Maka nilai rtabel 0,344. Pengujian validitas dilakukan dengan *Microsoft Excel* dengan hasil seperti tabel berikut ini:

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,597	0,344	Valid
	MK2	0,620	0,344	Valid
	MK3	0,785	0,344	Valid
	MK4	0,786	0,344	Valid
	MK5	0,488	0,344	Valid
	MK6	0,694	0,344	Valid
	MK7	0,849	0,344	Valid
	MK8	0,838	0,344	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,836	0,344	Valid
	DK2	0,839	0,344	Valid
	DK3	0,834	0,344	Valid
	DK4	0,857	0,344	Valid
	DK5	0,923	0,344	Valid
	DK6	0,906	0,344	Valid
	DK7	0,781	0,344	Valid
	DK8	0,864	0,344	Valid
Fasilitas Kantor (X3)	FK1	0,645	0,344	Valid
	FK2	0,829	0,344	Valid
	FK3	0,683	0,344	Valid
	FK4	0,822	0,344	Valid
	FK5	0,929	0,344	Valid
	FK6	0,805	0,344	Valid
	FK7	0,868	0,344	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,899	0,344	Valid
	KP2	0,900	0,344	Valid
	KP3	0,783	0,344	Valid
	KP4	0,863	0,344	Valid
	KP5	0,849	0,344	Valid
	KP6	0,822	0,344	Valid
	KP7	0,647	0,344	Valid
	KP8	0,851	0,344	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Microsoft Excel

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 : Reliability Statistics

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	N of Items	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,855	0,344	8	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,939	0,344	8	Reliable
3	Fasilitas Kantor	0,903	0,344	7	Reliable
4	Kinerja Pegawai	0,922	0,344	8	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan IMB SPSS Statistics

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan total keseluruhan $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Dari hasil analisis menggunakan Pengolahan IMB SPSS Statistics dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (independent) motivasi kerja memiliki TV $0,561 > 0,10$ dan VIF 1,782, disiplin kerja memiliki TV $0,262 > 0,10$ dan VIF 3,811, fasilitas kantor memiliki TV $0,284 > 0,10$ dan VIF 3,522. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan

memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 3 : Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,734	4,954
	Motivasi Kerja	,159	,189
	Disiplin Kerja	,002	,225
	Fasilitas Kantor	,754	,226

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan IMB SPSS Statistics

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,734 + 0,159X_1 + 0,002X_2 + 0,754 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependent. Berdasarkan analisis yang diperoleh dari Pengolahan IMB SPSS Statistics nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh sebesar 62,9% terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat.

Tabel 4 : Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324,548	3	108,183	16,371	<,001 ^b
	Residual	191,633	29	6,608		
	Total	516,182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan IMB SPSS Statistics

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung dapat disimpulkan hipotesis terbukti. Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.19 : Uji Parsial

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,734	4,954		,956	,347
Motivasi Kerja	,159	,189	,127	,843	,406
Disiplin Kerja	,002	,225	,002	,008	,993
Fasilitas Kantor	,754	,226	,707	3,329	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan IMB SPSS Statistics

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Fasilitas kantor berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Hasil uji F dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Sebaiknya disiplin kerja karyawan Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan., dan sebaiknya motivasi kerja karyawan Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan menyelesaikan masalah- masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti motivasi kerja, disiplin kerja agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2), 1–10.
- Pemerintah Kabupaten Trenggalek, *Buku Profil Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana*
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBIUINSU, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi daan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.