

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS LAPANGAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KEC. ALAK, KOTA KUPANG

M Syukur Dwiriansyah

Universitas Muhammadiyah Kupang

riansyuk.msd@gmail.com

Puji Muniarty

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

puji.stiebima@gmail.com

Chiristin Mariana Kameo

Universitas Muhammadiyah Kupang

christinkameo@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the association between work motivation, work discipline, and work facilities and the performance of field officers at the Kupang City Environmental and Sanitation Office (DLHK). A quantitative research method with a causal associative approach was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 80 field officers selected using proportional random sampling from a total population of 400 officers. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis to test the partial and simultaneous associations between work motivation, work discipline, and work facilities with officer performance. Prior to regression analysis, data were tested through validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results showed that work motivation, work discipline, and work facilities each had a positive and statistically significant association with the performance of field officers at DLHK Kupang City. The partial test results showed that work motivation had a calculated t-value of 4.976 (sig. = 0.000), work discipline had a t-value of 3.976 (sig. = 0.000), and work facilities had a t-value of 4.142 (sig. = 0.000). The simultaneous test showed that the three variables jointly had a significant association with officer performance, with an F-value of 239.695 (sig. = 0.000) and an Adjusted R Square value of 0.901 (90.1%). These findings indicate that the three variables together explain 90.1% of the statistical variation in officer performance, while the remaining 9.9% is associated with other variables outside the model. Given the cross-sectional survey design, findings reflect statistical associations rather than experimental causation.

Kata Kunci

Work Motivation, Work Discipline, Work Facilities, Performance, Field Officers.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Peran sumber daya manusia semakin strategis karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada Masyarakat. instansi pemerintah daerah membutuhkan pegawai dengan kinerja tinggi agar program pembangunan berjalan optimal. Sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan disiplin mampu meningkatkan

produktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang rendah berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi publik.

Bidang pelayanan kebersihan lingkungan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Kondisi kebersihan kota mencerminkan kualitas tata kelola pemerintahan dan berpengaruh terhadap kesehatan serta kenyamanan lingkungan. Dinas Kebersihan menghadapi tantangan berupa peningkatan volume sampah, keterbatasan sarana prasarana, serta tuntutan pelayanan yang terus meningkat. Kondisi ini terlihat pada beberapa titik di Kota Kupang yang masih mengalami penumpukan sampah dan keterlambatan pengangkutan. Situasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja petugas lapangan memiliki peran langsung terhadap kualitas pelayanan kebersihan kota. Pada Dinas Kebersihan Kota Kupang, kinerja petugas lapangan terlihat dari ketepatan waktu pengangkutan sampah, kebersihan area kerja, serta konsistensi dalam menjalankan jadwal operasional. Kinerja yang tidak optimal berpotensi menimbulkan permasalahan lingkungan seperti penumpukan sampah dan menurunnya kualitas kebersihan kota.

Dinas Kebersihan Kota Kupang menjadi locus penelitian yang relevan karena berperan langsung dalam pengelolaan sampah dan pelayanan kebersihan lingkungan. Aktivitas operasional meliputi pengumpulan, pengangkutan, dan pengelolaan sampah yang melibatkan petugas lapangan secara intensif. Struktur kerja dan koordinasi antara pimpinan dan petugas lapangan mempengaruhi efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja petugas lapangan pada Dinas Kebersihan Kota Kupang. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Kajian yang secara spesifik dilakukan pada petugas lapangan di Kota Kupang masih terbatas. Analisis yang dilakukan secara simultan diharapkan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas lapangan.

Meskipun kajian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik menyoroti petugas lapangan kebersihan di Kota Kupang sebagai kota dengan konteks geografis NTT yang unik, keterbatasan infrastruktur, dan dinamika pelayanan kebersihan yang berbeda dengan kota besar di Jawa masih sangat terbatas. Penelitian ini berkontribusi pada pengisian kesenjangan empiris tersebut dengan menghadirkan bukti statistik dari konteks kelembagaan dan geografis yang belum banyak diteliti. Selain itu, pengujian ketiga variabel secara simultan dalam satu model memberikan gambaran yang lebih komprehensif dibandingkan studi parsial sebelumnya, serta menghasilkan rekomendasi manajerial yang lebih terintegrasi bagi DLHK Kota Kupang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi. Dalam perspektif modern, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak lagi dipandang sekadar fungsi administratif, melainkan sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. (Armstrong & Taylor, 2023) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terpadu untuk mengelola hubungan kerja guna menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Sejalan dengan itu, (Dessler, 2022) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja mereka. Definisi tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup proses yang sistematis dan berkelanjutan. Konsep ini menempatkan manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara terencana dan profesional. Dengan demikian, konsep Manajemen Sumber Daya Manusia berorientasi pada efektivitas organisasi melalui pengelolaan manusia yang optimal.

Kinerja

Kinerja merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. (Armstrong & Taylor, 2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Sejalan dengan itu, (Dessler, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya menekankan pada hasil, tetapi juga pada proses pencapaiannya. Kinerja juga dapat dipahami sebagai kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Mathis et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Noe et al., (2021) menekankan bahwa sistem manajemen kinerja membantu organisasi memastikan kontribusi individu selaras dengan tujuan strategis.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. (Stone et al., 2023) menjelaskan bahwa motivasi menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan tingkat usaha yang diberikan karyawan. Sejalan dengan itu, Wahyuni & Darmawan, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas pegawai sektor publik. Motivasi dapat berbentuk motivasi intrinsik seperti kepuasan pribadi, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. (Stone et al., 2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja bertujuan menjaga keteraturan dan efektivitas operasional organisasi. Wahyuni & Darmawan, (2022) menyatakan bahwa disiplin menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai prosedur dan waktu yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pelayanan publik, disiplin sangat menentukan kualitas layanan kepada masyarakat.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai. (Stone et al., 2023) menyatakan bahwa fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ramadhani & Lestari, (2021) menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perangkat daerah. Fasilitas mencakup alat kerja, kendaraan operasional, dan lingkungan kerja yang aman.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif, Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada petugas lapangan Dinas Kebersihan Kota Kupang. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas lapangan pada Dinas Kebersihan Kec. Alak. Berdasarkan data yang diperoleh dari instansi terkait, jumlah seluruh petugas lapangan sebanyak 400 orang. Jumlah tersebut mencakup seluruh tenaga kerja yang aktif pada saat penelitian dilakukan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data serta menghemat waktu dan biaya, tanpa mengurangi representativitas dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dengan tingkat kesalahan (margin of error) tertentu.

$$\frac{400}{1 + 400(0,1)^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0,01)}$$

$$n = \frac{400}{1 + 4}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

Studi lapangan dilakukan pada Dinas Kebersihan Kota Kupang dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh petugas lapangan yang berjumlah 80 orang. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kinerja. Peneliti juga melakukan observasi untuk memperoleh gambaran kondisi kerja di lapangan. Data yang diperoleh dari studi lapangan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini melibatkan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Kinerja petugas (Y) diukur melalui lima indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Motivasi kerja (X1) diukur melalui semangat kerja, orientasi target, rasa tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen organisasi. Disiplin kerja (X2) diukur melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, konsistensi kerja, tanggung jawab tugas, dan kepatuhan instruksi atasan. Fasilitas kerja (X3) diukur melalui ketersediaan alat kerja, sarana operasional, alat pelindung diri, kenyamanan lingkungan kerja, dan perawatan fasilitas.

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju), yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang diadaptasi dari literatur manajemen sumber daya manusia dan penelitian-penelitian terdahulu. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Data juga diperkuat melalui observasi lapangan untuk memperoleh gambaran kondisi kerja aktual.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui: (1) uji validitas dan reliabilitas instrumen; (2) uji asumsi klasik meliputi normalitas residual (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF dan *Tolerance*), heteroskedastisitas (*scatterplot*), autokorelasi (Durbin-Watson), dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 responden yang merupakan petugas lapangan DLHK Kota Kupang di Kecamatan Alak. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (72,5%), sedangkan perempuan sebanyak 22 orang (27,5%). Dominasi tenaga kerja laki-laki mencerminkan karakteristik pekerjaan lapangan yang menuntut kekuatan fisik dan mobilitas tinggi dalam pelaksanaan tugas kebersihan lingkungan. Meskipun demikian, keterlibatan perempuan sebesar 27,5% menunjukkan adanya partisipasi gender yang cukup dalam mendukung pelayanan kebersihan kota.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	58	72,5
Perempuan	22	27,5
Total	80	100

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan Lama Bekerja

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan	SD	24	30,0
	SMP	28	35,0
	SMA	26	32,5
	S1	2	2,5
	Total	80	100
Lama Bekerja	< 5 Tahun	18	22,5
	5–10 Tahun	31	38,8
	> 10 Tahun	31	38,8
	Total	80	100

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMP sebanyak 28 orang (35,0%), diikuti SMA 26 orang (32,5%), SD 24 orang (30,0%), dan S1 hanya 2 orang (2,5%). Kondisi ini menggambarkan bahwa pekerjaan lapangan di DLHK lebih banyak diisi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan dasar dan menengah, di mana keterampilan teknis dan pengalaman lapangan menjadi lebih dominan dibandingkan latar belakang akademis formal. Dari sisi masa kerja, sebanyak 62 responden (77,6%) telah bekerja selama 5 tahun atau lebih. Tingginya masa kerja ini mengindikasikan bahwa petugas telah memiliki pemahaman mendalam tentang tugas, lingkungan kerja, serta prosedur operasional layanan kebersihan.

Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk memperoleh gambaran deskriptif terhadap persepsi responden pada setiap variabel, dilakukan analisis Tingkat Capaian Responden (TCR).

Tabel 3. Ringkasan Tingkat Capaian Responden Seluruh Variabel

Variabel	Rata-rata TCR	Kategori	Item TCR Tertinggi
Kinerja Petugas (Y)	78%	Tinggi	Tanggung jawab tugas (79%)
Motivasi Kerja (X1)	78%	Tinggi	Keinginan mencapai target (80%)
Disiplin Kerja (X2)	79%	Tinggi	Ketepatan waktu hadir & tugas (81%)
Fasilitas Kerja (X3)	78%	Tinggi	Ketersediaan alat & sarana (79%)

Sumber: Data Primer 2026 (diolah)

Hasil analisis TCR menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi dengan rentang 78–79%. Variabel disiplin kerja memperoleh TCR rata-rata tertinggi sebesar 79%, dengan item ketepatan waktu hadir dan penyelesaian tugas mencapai 81%. Variabel motivasi kerja menunjukkan TCR tertinggi pada indikator keinginan kuat untuk mencapai target kerja sebesar 80%, yang mengindikasikan dorongan internal petugas dalam bekerja cukup kuat. Meskipun nilai TCR yang tinggi menggambarkan kecenderungan jawaban positif responden, perlu ditegaskan bahwa nilai TCR tidak dapat digunakan sebagai bukti pengaruh statistik suatu variabel terhadap variabel lainnya — untuk itu, pengujian inferensial melalui regresi linear berganda dilakukan dan dijelaskan pada bagian berikutnya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan nilai r tabel sebesar 0,220 ($df = n - 2 = 78$, $\alpha = 5\%$). Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,898	0,220	Valid
	Y.2	0,905	0,220	Valid
	Y.3	0,893	0,220	Valid
	Y.4	0,884	0,220	Valid
	Y.5	0,901	0,220	Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0,890	0,220	Valid
	X1.2	0,873	0,220	Valid
	X1.3	0,917	0,220	Valid
	X1.4	0,903	0,220	Valid
	X1.5	0,903	0,220	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,921	0,220	Valid
	X2.2	0,879	0,220	Valid
	X2.3	0,903	0,220	Valid
	X2.4	0,859	0,220	Valid
	X2.5	0,912	0,220	Valid
Fasilitas (X3)	X3.1	0,871	0,220	Valid
	X3.2	0,919	0,220	Valid
	X3.3	0,906	0,220	Valid
	X3.4	0,897	0,220	Valid
	X3.5	0,903	0,220	Valid

Sumber: Output SPSS 2026

Seluruh 20 item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai *r* hitung yang berkisar antara 0,859 hingga 0,921, seluruhnya melebihi *r* tabel 0,220. Dengan demikian, semua item dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran. Tingginya nilai *r* hitung mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk variabelnya masing-masing.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,938	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,937	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0,940	0,6	Reliabel
Kinerja Petugas (Y)	0,938	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, dengan rentang 0,937 hingga 0,940. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinilai reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara konsisten.

Uji Asumsi Klasik

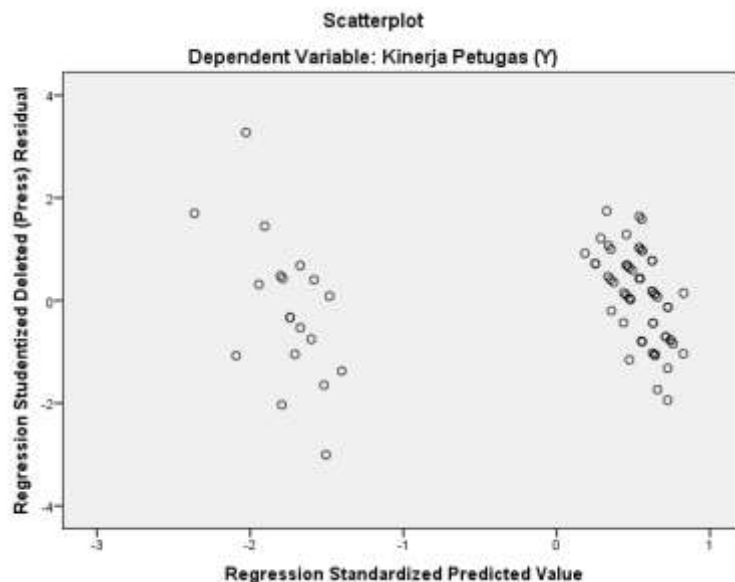
Uji Normalitas dan Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dan Autokorelasi

Uji	Statistik	Nilai	Keputusan
Normalitas (K-S)	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal ($> 0,05$)
Autokorelasi (DW)	Durbin-Watson	2,269	Tidak ada autokorelasi ($dU < 2,269 < 4-dU$)

Sumber: Output SPSS 2026

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual model berdistribusi normal. Sebaran normalitas residual juga divisualisasikan melalui Normal P-P Plot yang menampilkan titik-titik data mengikuti garis diagonal (*lihat Gambar 1*). Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai DW = 2,269, yang berada di antara nilai dU dan 4-dU pada tabel DW untuk $n=80$ dan $k=3$, sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

**Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas dan Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0,675	0,869		0,776	0,440		
Motivasi (X1)	0,524	0,105	0,526	4,976	0,000	0,113	8,876
Disiplin Kerja (X2)	0,424	0,205	0,226	3,976	0,000	0,899	1,112
Fasilitas Kerja (X3)	0,433	0,104	0,438	4,142	0,000	0,113	8,877

Sumber: Output SPSS 2026. Dependent Variable: Kinerja Petugas (Y)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , sehingga secara teknis model bebas dari masalah multikolinearitas. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa nilai *VIF* variabel motivasi (X1) sebesar 8,876 dan fasilitas kerja (X3) sebesar 8,877 tergolong relatif tinggi mendekati batas ambang. Kondisi ini dapat terjadi karena kedua variabel tersebut sama-sama diukur melalui persepsi responden dalam satu waktu pengukuran (*cross-sectional*), sehingga memiliki kecenderungan berkorelasi lebih tinggi secara

artifisial. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki VIF sebesar 1,112 yang sangat rendah, menandakan tidak ada korelasi bermasalah dengan variabel lainnya. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,746 ($> 0,05$) untuk seluruh pasangan variabel, yang berarti hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu (*lihat Gambar 2*), sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Persamaan Regresi dan Uji F Simultan

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,675 + 0,524X_1 + 0,424X_2 + 0,433X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,675 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, maka kinerja petugas memiliki nilai dasar sebesar 0,675. Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,524 bermakna bahwa setiap peningkatan motivasi satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,524 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,424 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 0,424 satuan. Sementara koefisien fasilitas kerja (X3) sebesar 0,433 menunjukkan kontribusi peningkatan fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 0,433 satuan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang berarti ketiga variabel memiliki hubungan searah dengan kinerja petugas.

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan dan Koefisien Determinasi

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	2094,608	3	698,203	239,695	0,000
Residual	221,379	76	2,913		
Total	2315,988	79			
Model Summary	R = 0,951	R² = 0,904	Adj. R² = 0,901	Std. Error = 1,707	

Sumber: Output SPSS 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 239,695 yang jauh melebihi F tabel 3,117 ($df_1=3$, $df_2=76$, $\alpha=5\%$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan DLHK Kota Kupang. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,901 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 90,1% variasi kinerja petugas, sedangkan 9,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, kompetensi teknis, atau kondisi lingkungan kerja fisik. Perlu dicatat bahwa nilai *Adjusted R²* yang sangat tinggi ini harus diinterpretasikan secara hati-hati, mengingat seluruh variabel diukur dari sumber yang sama (petugas itu sendiri) dalam satu waktu pengukuran, sehingga potensi *common method bias* dapat berkontribusi pada tingginya nilai ini.

Uji t Parsial

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas, dengan uraian sebagai berikut. Pertama, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,976 $>$ t tabel 1,6648 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Motivasi memiliki nilai koefisien Beta tertinggi sebesar 0,526, menjadikannya variabel dengan kontribusi dominan dalam model ini. Kedua, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,976 $>$ t tabel 1,6648 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Ketiga, variabel

fasilitas kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $4,142 > t$ tabel $1,6648$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, dengan nilai t hitung sebesar $4,976$ yang melebihi t tabel $1,6648$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Lebih lanjut, nilai koefisien Beta sebesar $0,526$ menjadikan motivasi kerja sebagai variabel dengan kontribusi paling dominan di antara ketiga variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, dari seluruh faktor yang diuji, motivasi kerja memiliki daya ungkit terbesar dalam membentuk tinggi rendahnya kinerja petugas lapangan di lapangan.

Dari sisi deskriptif, analisis TCR pada variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator "keinginan kuat untuk mencapai target kerja" memperoleh nilai tertinggi sebesar 80% , diikuti komitmen terhadap organisasi dan inisiatif dalam bekerja masing-masing sebesar 79% . Temuan ini mengindikasikan bahwa petugas lapangan DLHK Kota Kupang memiliki orientasi hasil yang kuat secara internal, meskipun pekerjaan mereka bersifat fisik, berulang, dan berlangsung di lingkungan yang menantang. Dorongan internal inilah yang menurut Stone, Cox, dan Gavin (2023) menjadi elemen krusial dalam manajemen SDM, karena menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan kekuatan penggerak baik dari dalam maupun dari luar individu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Armstrong dan Taylor (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan komitmen, produktivitas, dan efektivitas kerja pegawai. Sementara itu, Dessler (2022) memperkuat pandangan ini dengan menjelaskan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang secara konsisten lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah. Dalam konteks petugas kebersihan yang bekerja di lingkungan terbuka dengan tekanan fisik dan cuaca yang tidak menentu, motivasi bukan sekadar faktor pendukung, melainkan fondasi utama yang menopang ketahanan dan kualitas kerja sehari-hari. Mathis, Jackson, dan Valentine (2022) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi sehingga tanpa motivasi yang memadai, kompetensi teknis sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dan dikonfirmasi oleh sejumlah studi terdahulu. Putri dan Kurniawan (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup. Bonnario dan Naibaho (2025) juga membuktikan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan Unit Penanganan Sampah Kecamatan Pasar Minggu. Di level yang lebih luas, Wahyuni dan Darmawan (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja terbukti meningkatkan semangat dan efektivitas kerja pegawai sektor publik secara umum. Selain itu, Siburian dkk. (2021) pada petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi juga mengonfirmasi bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai lapangan. Konsistensi temuan lintas penelitian ini memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pilar utama kinerja dalam organisasi pelayanan publik bidang kebersihan, dan DLHK Kota Kupang perlu terus memperkuatnya melalui pemberian penghargaan, komunikasi kerja yang baik, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas lapangan DLHK Kota Kupang, dengan nilai t hitung sebesar $3,976$ yang melebihi t tabel $1,6648$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien Beta disiplin

kerja sebesar 0,226 memang lebih rendah dibandingkan motivasi dan fasilitas kerja, namun hal ini sama sekali tidak mengurangi signifikansi pengaruhnya secara statistik. Hasil ini sekaligus meluruskan inkonsistensi yang terdapat dalam versi terdahulu naskah, yang secara keliru menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan padahal data SPSS secara jelas dan konsisten menunjukkan nilai $p = 0,000$.

Dari analisis TCR, indikator disiplin kerja yang memperoleh nilai tertinggi adalah "datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu" dengan TCR sebesar 81%, merupakan nilai TCR tertinggi di antara seluruh indikator pada keempat variabel. Hal ini sangat bermakna dalam konteks operasional kebersihan kota, di mana jadwal pengangkutan sampah yang tepat waktu merupakan tolok ukur kinerja layanan yang paling langsung dirasakan masyarakat. Keterlambatan satu jam saja dalam pengangkutan dapat menyebabkan penumpukan sampah di TPS yang berdampak pada estetika dan kesehatan lingkungan. Kondisi ini mengonfirmasi mengapa disiplin kerja khususnya dimensi ketepatan waktu memiliki relevansi tinggi terhadap kinerja lapangan.

Secara teoritis, disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku patuh terhadap aturan serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Mathis, Jackson, dan Valentine (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berfungsi untuk menjaga keteraturan kerja serta memastikan pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Armstrong (2021) menambahkan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, yang semuanya berkontribusi pada konsistensi output kerja. Stone, Cox, dan Gavin (2023) lebih lanjut menegaskan bahwa dalam organisasi pelayanan publik, disiplin menjadi faktor kritis yang secara langsung menentukan kualitas layanan kepada masyarakat karena tidak ada toleransi untuk ketidakhadiran atau ketidakteraturan dalam jadwal pelayanan yang bersifat rutin harian.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Hidayat dan Anwar (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Meswantri dan Lukito (2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah bidang permukiman. Senada dengan itu, Sriyanti dkk. (2023) mengonfirmasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai dalam berbagai jenis organisasi. Dengan demikian, meskipun pengaruh disiplin kerja dalam model ini tidak sebesar motivasi, keberadaannya tetap vital dalam menjamin konsistensi dan keandalan pelaksanaan tugas petugas lapangan setiap harinya. DLHK Kota Kupang perlu mempertahankan dan memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan melekat dan sistem pembinaan berkelanjutan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Petugas Lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas lapangan DLHK Kota Kupang, dengan nilai t hitung sebesar 4,142 yang melebihi t tabel 1,6648 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien Beta sebesar 0,438 menempatkan fasilitas kerja pada posisi kedua sebagai variabel paling berpengaruh setelah motivasi. Secara substansi, temuan ini mencerminkan realitas lapangan yang tidak dapat diabaikan: betapapun tingginya motivasi dan disiplin seorang petugas, tanpa dukungan fasilitas yang memadai, target kinerja operasional tidak dapat tercapai secara efisien.

Dari hasil TCR, indikator "alat kerja selalu tersedia dan memadai" serta "sarana operasional layak untuk menunjang pekerjaan" masing-masing memperoleh nilai 79%, menjadi indikator tertinggi pada variabel fasilitas kerja. Sementara itu, indikator "lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas" mencatat TCR terendah sebesar 77%. Meskipun masih dalam kategori tinggi, angka 77% ini merupakan yang terendah di antara seluruh indikator pada semua variabel, mengisyaratkan bahwa aspek kenyamanan lingkungan kerja termasuk kondisi fisik area kerja, ventilasi, dan fasilitas istirahat petugas masih memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut dari pihak manajemen DLHK.

Secara teoritis, fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai secara efektif. Dessler (2022) menegaskan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai secara langsung meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pegawai. Stone, Cox, dan Gavin (2023) menambahkan bahwa lingkungan dan fasilitas kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan mendukung performa pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks petugas kebersihan lapangan yang beroperasi di lingkungan terbuka dengan risiko kerja yang cukup tinggi seperti paparan panas, hujan, dan potensi cedera ketersediaan alat pelindung diri (APD), kendaraan operasional yang laik jalan, serta peralatan kebersihan yang terawat menjadi syarat mutlak keselamatan dan efektivitas kerja. Ramadhani dan Lestari (2021) secara khusus menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah, dan kondisi fasilitas yang tidak terawat terbukti menjadi penghambat utama produktivitas.

Temuan ini dikonfirmasi oleh Sari dan Putra (2023) yang menemukan pengaruh signifikan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan dan pertamanan konteks yang sangat serupa dengan penelitian ini. Pratama dkk. (2025) juga membuktikan bahwa fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai instansi pemerintah, sementara Robi, Natsir, dan Kornelius (2023) secara konsisten menemukan pengaruh positif fasilitas kerja terhadap performa pegawai dalam berbagai organisasi. Implikasi praktisnya, DLHK Kota Kupang perlu memprioritaskan program perawatan fasilitas secara berkala, pengadaan APD yang sesuai standar keselamatan kerja, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja agar petugas dapat beroperasi dalam kondisi optimal dan aman.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Petugas Lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan DLHK Kota Kupang, dengan nilai F hitung sebesar 239,695 yang jauh melampaui F tabel 3,117 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,901 atau 90,1% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara simultan mampu menjelaskan proporsi yang sangat besar dari variasi kinerja petugas lapangan, sedangkan sisanya 9,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, kompetensi teknis, budaya organisasi, kondisi fisik lingkungan, atau faktor individual petugas.

Perlu dicatat secara kritis bahwa nilai *Adjusted R*² sebesar 90,1% tergolong sangat tinggi untuk penelitian di bidang perilaku organisasi. Kondisi ini perlu diinterpretasikan secara proporsional, mengingat seluruh variabel baik independen maupun dependen diukur menggunakan instrumen persepsi diri responden (*self-reported*) dalam satu waktu pengukuran yang sama. Situasi demikian berpotensi menciptakan *common method bias*, yaitu kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang konsisten secara internal antar variabel, yang secara artifisial dapat meningkatkan korelasi antar variabel dan menggelembungkan nilai R^2 . Oleh karena itu, hasil ini harus dipahami sebagai gambaran kekuatan hubungan statistik persepsional, bukan sebagai bukti kausalitas eksperimental antara ketiga variabel terhadap kinerja.

Secara substantif, temuan ini mencerminkan bahwa kinerja petugas lapangan merupakan hasil dari interaksi sinergis antara tiga dimensi yang saling melengkapi. Armstrong dan Taylor (2023) menegaskan bahwa motivasi, disiplin, dan dukungan fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dan secara bersama-sama menentukan efektivitas serta produktivitas pegawai. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2021) menambahkan bahwa organisasi yang berhasil membangun motivasi kerja yang tinggi, menegakkan kedisiplinan yang konsisten, serta menyediakan lingkungan dan fasilitas kerja yang mendukung, akan jauh lebih mudah mencapai target kinerjanya. Dalam pelayanan kebersihan kota, ketiga dimensi ini beroperasi secara terpadu: motivasi mendorong petugas untuk tetap bersemangat di tengah beban kerja fisik yang berat, disiplin memastikan jadwal operasional terlaksana dengan konsisten dan tepat waktu, sementara

fasilitas yang memadai memungkinkan pekerjaan fisik tersebut diselesaikan dengan lebih cepat, aman, dan efisien.

Temuan simultan ini dikonfirmasi oleh sejumlah penelitian terdahulu yang dilakukan pada konteks serupa. Ibrahim dkk. (2024) menemukan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Parepare. Machasin, Patria, dan Paramitha (2025) juga membuktikan hal yang sama pada pegawai PT PLN Persero ULP Duri. Munte dan Pohan (2023) pada konteks pegawai harian lepas Dinas Pariwisata Kota Medan, serta Robi, Natsir, dan Kornelius (2023) secara umum, semuanya menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama merupakan prediktor kuat bagi kinerja pegawai. Konsistensi temuan ini di berbagai konteks organisasi memperkuat argumen bahwa pendekatan manajemen SDM yang holistik yang secara simultan memperhatikan aspek motivasi, disiplin, dan fasilitas merupakan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, DLHK Kota Kupang disarankan untuk tidak memprioritaskan satu aspek secara parsial, melainkan merancang program pengembangan SDM yang secara bersamaan memperkuat motivasi pegawai, menegakkan budaya disiplin, serta meningkatkan dan merawat fasilitas kerja secara berkelanjutan demi terwujudnya pelayanan kebersihan kota yang optimal bagi masyarakat.

KESIMPULAN

Motivasi kerja menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kinerja petugas lapangan pada DLHK Kota Kupang ($t = 4,976$; $\text{sig.} = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa petugas dengan tingkat persepsi motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi pula dalam pelaksanaan tugas pelayanan kebersihan. Disiplin kerja menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kinerja petugas lapangan pada DLHK Kota Kupang ($t = 3,976$; $\text{sig.} = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa petugas dengan persepsi disiplin kerja yang lebih baik berasosiasi dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas operasional.

Fasilitas kerja menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kinerja petugas lapangan pada DLHK Kota Kupang ($t = 4,142$; $\text{sig.} = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang dipersepsikan lebih baik berasosiasi dengan kinerja petugas yang lebih tinggi. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja bersama-sama menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja petugas lapangan DLHK Kota Kupang ($F = 239,695$; $\text{sig.} = 0,000$; $\text{Adjusted } R^2 = 0,901$). Ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 90,1% variasi statistik kinerja petugas. Mengingat desain penelitian ini bersifat *cross-sectional*, temuan ini mencerminkan kekuatan asosiasi statistik dan bukan hubungan kausalitas yang bersifat eksperimental.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan studi selanjutnya. Pertama, desain *cross-sectional* membatasi kemampuan inferensi kausal; studi longitudinal akan memberikan bukti yang lebih kuat. Kedua, seluruh variabel diukur berdasarkan persepsi diri responden dalam satu waktu pengukuran, sehingga potensi common method bias tidak dapat sepenuhnya dikesampingkan. Ketiga, pengukuran kinerja bersifat persepsional; penelitian mendatang disarankan mengintegrasikan data kinerja objektif seperti ketepatan waktu pengangkutan, volume sampah yang tertangani, atau indeks kepuasan masyarakat. Penelitian mendatang juga dapat memperkaya model dengan menambahkan variabel moderasi seperti gaya kepemimpinan, atau variabel mediasi seperti kepuasan kerja, untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kinerja petugas lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

- Bonnario, M., & Naibaho, J. (2025). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan Unit Penanganan Sampah (UPS) Kecamatan Pasar Minggu. *E-Bisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hidayat, R., & Anwar, K. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Ibrahim, (2024). Influence of discipline, motivation, and facilities on employee performance at Parepare Trade Office. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.
- Kinasih, R. W., [nama penulis lain belum tersedia]. (2023). Hubungan faktor individu dan beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada petugas kebersihan di Kabupaten Banjarnegara. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(2).
- Machasin, M., Patria, A., & Paramitha, A. (2025). The influence of work motivation, work discipline, and work facilities on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Duri. *RIGGS: Journal of Research in Government and Social Science*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Meswantri, M., & Lukito, D. (2024). Analisis kinerja pegawai berdasarkan motivasi dan disiplin kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*.
- Munte, B., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Widya*.
- Ngabito, S. P. (2024). Kinerja Dinas Lingkungan Hidup bidang kebersihan dalam penanganan sampah di Kota Gorontalo. *Socius: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurtjahjaningsih, A., & Chasanah, U. (2023). Upaya peningkatan kinerja petugas kebersihan dan persampahan di Kabupaten Temanggung. *JURIMA: Jurnal Riset Manajemen*, 3(1).
- Pratama, N. Y., (2025). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Usaha (JIMU)*.
- Putri, M. A., & Kurniawan, H. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Ramadhani, F., & Lestari, I. (2021). Analisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Robi, N., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2023). The influence of discipline, motivation and work facilities on employee performance. *Tadulako International Journal of Applied Management*.
- Sari, N. P., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan dan pertamanan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
- Siburian, I.(2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Souhoka, S. (2024). The influence of office facilities, work motivation and work discipline on the performance of Waihatu Village officials, Kairatu Sub-District, Seram Bagian Barat District. *International Journal of Economics and Management Research*.
- Sriyanti, E (2023). Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dilihat dari disiplin dan motivasi kerja. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2023). *Human resource management* (11th ed.). John Wiley & Sons.
- Wahyuni, S., & Darmawan, D. (2022). Motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*.