

PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES SURABAYA WILAYAH KEBALEN

Artha Dita Aditya
artaditaa98@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of work facilities, motivation, and compensation on the employees' performance at PT. Telkom, Kebalen, area of Surabaya. While, the independent variables were work facility, motivation, and compensation. Meanwhile, the dependent variable was employees' performance. Moreover, the population was employees at PT. Telkom, Kebalen, area of Surabaya. The research was quantitative. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to 55 respondents as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20. The research concluded that work facilities had a significantly positive effect on employees' performance. However, motivation had a positive but insignificant effect on employees' performance. In contrast, compensation had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Telkom, Kebalen, area of Surabaya.

Keywords: work facilities, motivation, compensation, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi. Sementara variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

Kata Kunci: fasilitas kerja, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor penting bagi perusahaan, institusi, dan organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan produktif yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan sehingga perusahaan harus menciptakan sumber daya yang efisien yang selalu dikelola dan dikembangkan kemampuannya. Peran sumber daya manusia adalah menentukan faktor-faktor produksi, mendirikan dan mengembangkan perusahaan. Karena tanpa sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai, maka sebuah perusahaan akan gagal mencapai visi dan misinya.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana untuk memberikan kemudahan terhadap suatu pekerjaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dengan kondisi yang baik dan layak akan membantu proses kelancaran sebuah pekerjaan. Fasilitas juga dijadikan salah satu penyemangat untuk mendorong tingkat produktif dalam bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap perusahaan maupun organisasi karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya Nitisemito dalam (Sinaga, 2020:73). Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara baik dapat mengganggu kelancaran proses bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas suatu perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan. Robbins (2016:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan tercipta tindakan manusia untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan tujuan perusahaan pun juga akan tercapai, namun sebaliknya bila tanpa adanya motivasi dari karyawan maka karyawan akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab akan tugasnya sehingga tujuan yang telah ditentukan tidak akan tercapai.

Kompensasi merupakan alat potensial guna memotivasi kinerja karyawan. Wibowo (2016:271) kompensasi adalah sejumlah tawaran yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan jasa atau tenaga kerja. Para karyawan bekerja disebuah perusahaan dengan harapan akan memperoleh gaji/upah yang sesuai standar. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat serta memacu motivasinya dalam bekerja. Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Mangkunegara (2016:9) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor utama tercapainya tujuan perusahaan adalah melalui kinerja karyawan. Indahingwati dan Nugroho (2020:211) kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dalam karya nyata.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen terhadap penilaian kondisi fasilitas kerja dalam satu tahun terakhir tidak mencapai 100%. Pada penilaian kondisi fasilitas kerja di PT Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen terdapat tingkat penerangan yang kurang mencukupi sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Selain kendala pada tingkat penerangan, terdapat hal lain yang membuat suasana bekerja tidak nyaman seperti meja dan kursi yang berada di ruang rapat terbatas dan halaman parkir yang kurang luas dan rapi. Kelengkapan fasilitas kerja yang cenderung kurang ini dapat membuat kinerja karyawan menurun dan tidak efektif. Penilaian fasilitas kerja sebaiknya dilakukan oleh setiap organisasi maupun perusahaan agar evaluasi dalam meningkatkan fasilitas kerja menjadi lebih baik.

Terdapat pengamatan penelitian pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen yang diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam 1 tahun terakhir di instansi tersebut. Penilaian kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen masih tergolong dalam nilai standar rata-rata, sehingga belum ada yang mencapai nilai diatas rata-rata. Terutama pada unsur kerjasama, prestasi kerja, tanggung jawab, dan kejujuran terjadi sedikit penurunan, hal ini terjadi karena terdapat masalah yaitu kurangnya sikap saling membantu antar sesama rekan kerja. Pada nilai unsur prestasi kerja terjadi karena ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu sehingga hasil pekerjaan karyawan kurang optimal. Sedangkan unsur tanggung jawab juga mengalami penurunan yang disebabkan kurangnya motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan serta kurang cepat tanggap dalam mengatasi persoalan yang ada pada pekerjaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen?, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen?, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen?.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merupakan proses yang menggerakkan dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan. Kinerja juga perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan, sehingga perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja berjalan dengan efektif.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja memegang peranan sangat penting dalam kelancaran operasional perusahaan agar berjalan dengan baik. Anam dan Rahardja (2017:2) fasilitas merupakan alat yang dipergunakan untuk pertolongan dan perbantuan dalam menjalankan pekerjaan. Pada sebuah perusahaan diperlukan alat pendukung yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan salah satunya dengan ketersediaan fasilitas kerja.

Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang, untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Sutrisno (2016:110) motivasi adalah sesuatu yang menumbuhkan dorongan untuk bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memberikan kontribusi bagi seseorang untuk bekerja lebih baik, lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif pada karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018:191).

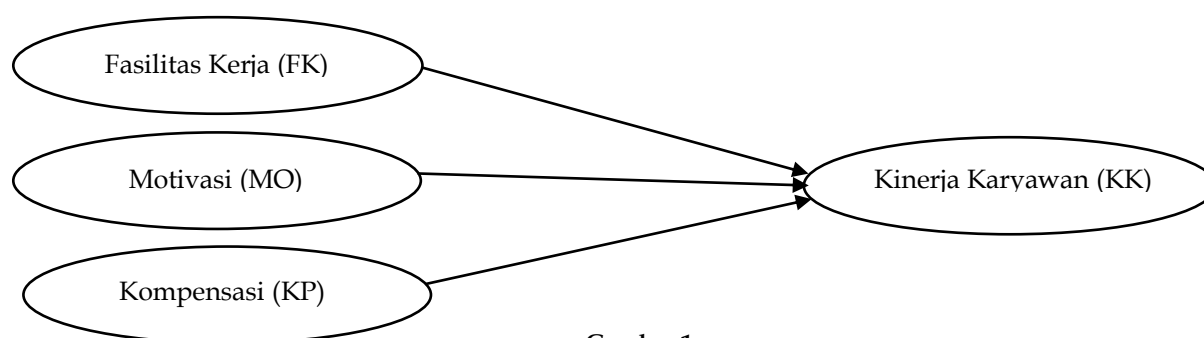
Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun bahan pengkajian yang berkaitan dengan

penelitian ini, antara lain sebagai berikut : Pertama, Bellaudi dan Suryadi (2022) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Lajatuma *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, Septiani dan Saragih (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Cahyani dan Mujiati (2019) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Agustina *et al.* (2019) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana untuk memberikan kemudahan pada karyawan dalam menyelesaikan suatu kegiatan pekerjaan. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya (Sinaga, 2020:73). Apabila fasilitas kerja tidak tersedia secara baik akan dapat mengganggu kelancaran proses bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

H₁ : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang yang mengakibatkan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik, berperilaku dengan baik, dan belajar lebih giat sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Robbins (2016:127), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

Kompensasi

Kompensasi merupakan alat potensial guna memotivasi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi akan mendorong seorang karyawan melaksanakan kegiatan dengan hasil yang terbaik. Sinambela (2018:218) kompensasi merupakan sebuah imbalan atau balas jasa

yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan menggunakan metode kausal komparatif. Kausal komparatif merupakan tipe metode penelitian yang memiliki karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta dan peristiwa.

Gambaran dari populasi (obyek) penelitian

Populasi maupun objek merupakan hal yang menjadi dasar dari pemilihan pengolahan, dan juga penafsiran dari data-data menjadi suatu keterangan yang memiliki hubungan dengan apa yang menjadi tujuan dalam sebuah penelitian. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:68) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden yang merupakan pegawai PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*). Data subjek yang dimaksud berupa sikap, pengalaman, opini, dan karakteristik dari responden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga memperoleh berbagai informasi tentang hal-hal tersebut yang kemudian ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2017:63).

Variabel Independen

Variabel independen dapat dikatakan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi.

Variabel Dependen

Variabel dependen dapat dikatakan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen dalam melakukan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab baik secara kuantitas ataupun kualitas. Adapun indikator - indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan Robbins et al., (2016:260) meliputi: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Fasilitas Kerja

Dalam sebuah perusahaan, diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan salah satunya dengan adanya fasilitas kerja. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional perusahaan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen dapat berjalan lebih baik. Terdapat beberapa indikator - indikator fasilitas kerja Moenir (2016 :120) yaitu: fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen dalam mendorong kerja keras dan mengantusias dalam mencapai tujuan utama. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi Hasibuan (2016:123) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah perlakuan balas jasa yang diberikan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen kepada karyawannya atas kontribusi mereka dalam bentuk waktu, pikiran, tenaga, keahlian. Terdapat beberapa indikator kompensasi yang dapat dilihat dari berbagai hal Afandi (2018:194-195), yaitu : upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang berguna untuk mengukur validitas data survei. Data kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur Ghozali (2016:52). Untuk menguji validitas data, dapat menghitung skor total dengan korelasi bivariat dari setiap skor pada indikator. Untuk menguji validitas menggunakan dasar analisis sebagai berikut yaitu: (1) Jika nilai signifikansi (2-tailed) $< 0,05$ maka dikatakan valid. (2) Jika nilai signifikansi (2-tailed) $> 0,05$ maka dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan dalam mengukur data kuesioner yang telah terkandung indikator dari variabel. Ghozali (2016:47) suatu data kuisisioner dapat dikatakan tepat jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang selalu konsisten dari waktu ke waktu. Ghozali (2016:48) mengemukakan bahwa: (1) Jika nilai Cronbach alpha $> 0,6$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, (2) Jika Cronbach alpha $< 0,6$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu koefisien dalam setiap variabel independen. Analisis regresi linear berganda telah digunakan dalam menganalisis lebih dari satu variabel independen, yaitu dengan pengaruh fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi, lalu yang berpengaruh signifikan dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT

Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1FK + \beta_2MO + \beta_3KP + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja, Motivasi, Kompensasi

FK = Fasilitas Kerja

MO = Motivasi

KP = Kompensasi

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:156). Dasar pengambilan keputusan (1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal dan tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat digunakan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIP). Apabila nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebas, dan sebaliknya apabila nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016:104).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual tetap sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut dengan homoskedastisitas, namun apabila berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian digunakan untuk menguji model regresi linier berganda, pengujian dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya untuk digunakan. Untuk mengujinya menggunakan signifikan level $\alpha=0,05$ dengan kriteria jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka uji model ini menunjukkan layak untuk digunakan pada penelitian, namun jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka uji model ini menunjukkan tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai koefisien determinasi berganda yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Nilai yang

mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan agar mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Secara parsial variabel fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Secara parsial variabel fasilitas kerja, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dipakai sebagai alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada pegawai PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Berikut hasil uji validitas yang disajikan:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Fasilitas Kerja (FK)	FK ₁	0,679	0,000	Valid
	FK ₂	0,800	0,000	Valid
	FK ₃	0,741	0,000	Valid
Motivasi (MO)	MO ₁	0,892	0,000	Valid
	MO ₂	0,635	0,000	Valid
	MO ₃	0,748	0,000	Valid
	MO ₄	0,855	0,000	Valid
	MO ₅	0,803	0,000	Valid
Kompensasi (KP)	KP ₁	0,873	0,000	Valid
	KP ₂	0,886	0,000	Valid
	KP ₃	0,827	0,000	Valid
	KP ₄	0,793	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,816	0,000	Valid
	KK ₂	0,890	0,000	Valid
	KK ₃	0,814	0,000	Valid
	KK ₄	0,879	0,000	Valid
	KK ₅	0,852	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,680	Reliabel
Motivasi	0,716	Reliabel
Kompensasi	0,864	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 2 menjelaskan bahwa dari hasil uji reliabilitas pada nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa butiran pertanyaan dari seluruh variabel penelitian ini seluruhnya adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh setiap variabel bebas Fasilitas Kerja (FK), Motivasi (MO) dan Kompensasi (KP) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (KK). Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	3.221	2.985			1.079	.286
FK	.352	.072	.490		4.903	.000
MO	.053	.136	.056		.392	.697
KP	.308	.104	.398		2.960	.005

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari data pada tabel 4.12 diatas persamaan regresi yang didapat adalah :

$$KK = 3.221 + 0.352FK + 0.053 MO + 0.308 KP$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Nilai konstanta sebesar 3,221 yang bertanda positif menunjukkan apabila variabel Fasilitas Kerja (FK), Motivasi (MO) dan Kompensasi (KP) sama dengan nol. 2) Koefisien regresi Fasilitas Kerja (β_1) = 0,352 yang berarti bernilai positif atau searah antara variabel Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat fasilitas kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,352. 3) Koefisien regresi Motivasi (β_2) = 0,053 yang berarti bernilai positif atau searah antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat motivasi naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,053. 4) Koefisien regresi Kompensasi (β_3) = 0,308 yang berarti bernilai positif atau searah antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kompensasi naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,308.

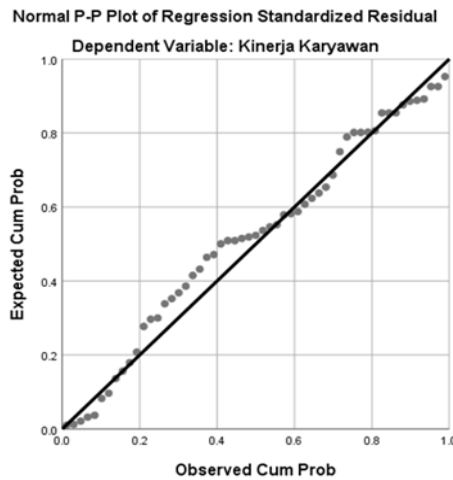
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah nilai residual yang dihasilkan oleh regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) dan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Grafik Uji Normalitas

Data normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik data pada garis diagonal dari bentuk grafik normal. Apabila titik data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas. Namun apabila titik data tidak menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi syarat uji normalitas. Berikut adalah grafik P-P *Plot of regression standard* yang didapat dari hasil pengujian normalitas :



Gambar 2
Grafik Normal P Plot
 Sumber: Data Primer diolah, 2023

Gambar 2 menunjukkan hasil pengujian normalitas dapat diketahui bahwa distribusi data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji normalitas.

b. Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima dan berdistribusi normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07648106
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.058
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa besarnya *Asymp.sig* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF dan Tolerance untuk mengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinieritas sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

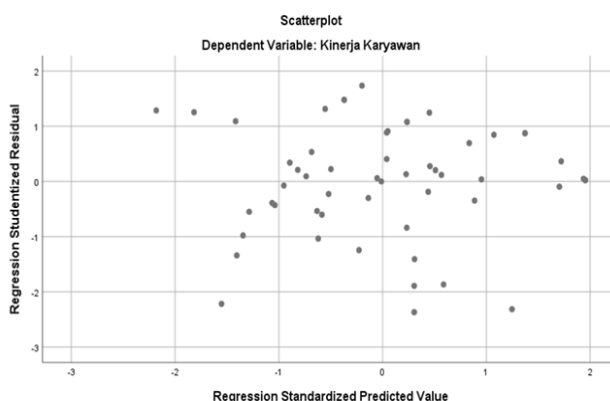
Variabel	Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja (FK)	0.627	1.595
Motivasi (MO)	0.309	3.240
Kompensasi (KP)	0.347	2.882

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 5 diatas menunjukkan besarnya nilai variance yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas sebagaimana yang terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, hal tersebut karena tidak ada pola yang jelas serta titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan estimasi regresi linear berganda layak digunakan untuk analisa lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini dikatakan layak apabila signifikansi kurang dari 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS 20, maka diperoleh hasil uji f pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	495.091	3	165.030	36.148	.000 ^b
Residual	232.836	51	4.565		
Total	727.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Motivasi

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung 36.148 dengan signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 menunjukkan nilai yang kecil maka dapat diindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi dan Kompensasi mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.661	2.13668

a. Predictors: (Constant), KP, FK, MO
b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R square (R^2) adalah sebesar 0,680 yang berarti bahwa 68% dari variabel Fasilitas Kerja, Motivasi, dan Kompensasi mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Sedangkan sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan pada penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Fasilitas Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.221	2.985		1.079	.286
FK	.352	.072	.490	4.903	.000
MO	.053	.136	.056	.392	.697
KP	.308	.104	.398	2.960	.005

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan hasil dari uji yaitu sebagai berikut : 1) Hasil dari uji t pada variabel Fasilitas Kerja diperoleh nilai t sebesar 4,093 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_1 diterima. 2) Hasil dari uji t pada variabel Motivasi diperoleh nilai t sebesar 0,392 dan nilai signifikan sebesar 0,697 dengan menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka diketahui nilai signifikan $0,697 > 0,05$ yang menandakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_2 tidak diterima. 3) Hasil dari uji t pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t sebesar 2,960 dan nilai signifikan sebesar 0,005 dengan menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka diketahui nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arti dari bernilai positif adalah jika nilai pada variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila nilai pada variabel fasilitas kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Kemudian yang dimaksud signifikan adalah semakin baik peningkatan fasilitas kerja pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen maka akan menjadi hal baik terhadap penilaian kinerja karyawan, dikarenakan perusahaan dianggap mampu meningkatkan fasilitas kerja dalam perusahaan sehingga akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan kajian teori yang disampaikan oleh Sinaga (2020:73) perlengkapan kerja sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bellaudi dan Suryadi (2022) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel ini yang dimaksud berpengaruh tidak signifikan adalah karena motivasi memberikan pengaruh yang sangat kecil dan tidak memberikan makna apapun terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden yang memiliki nilai terendah dari motivasi dalam mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan, sehingga masih perlu lebih ditingkatkan. PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen juga harus lebih memperhatikan terkait penghargaan atas prestasi yang diberikan pada karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik kedepannya dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Hasil penelitian tidak searah dengan kajian teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2016:110) motivasi adalah sesuatu yang menumbuhkan dorongan untuk bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori yang tidak sesuai, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi teori tidak selalu tepat digunakan, sehingga harus dilakukan penelitian demi memperoleh hasil untuk perusahaan dalam menerapkan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa hasil penelitian berbeda dengan kajian teori Marjaya dan Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arti dari bernilai positif adalah jika nilai pada variabel kompensasi mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pula dan sebaliknya apabila nilai pada variabel kompensasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Kemudian yang dimaksud signifikan adalah semakin baik peningkatan kompensasi pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen maka akan menjadi hal baik terhadap penilaian kinerja karyawan, dikarenakan perusahaan dianggap mampu meningkatkan kompensasi dalam perusahaan sehingga akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan kajian teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2016:118) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Cahyani dan Mujiati (2019) menunjukkan bahwa kompensasi telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Maka dapat disimpulkan jika semakin tinggi nilai variabel fasilitas kerja pada sebuah perusahaan, maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dianggap mampu meningkatkan fasilitas kerja dan dapat menciptakan kenyamanan bagi para pekerja. 2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Maka dapat disimpulkan jika semakin tinggi nilai motivasi, maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Hal ini menyatakan bahwa perubahan baik peningkatan maupun penurunan suatu motivasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan meskipun ada atau tidaknya motivasi yang diberikan dari perusahaan. 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen. Maka dapat disimpulkan jika semakin tinggi nilai variabel kompensasi pada sebuah perusahaan, maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dianggap mampu meningkatkan kompensasi dan dapat memberikan rasa kepuasan dan keadilan bagi para pekerja atas hasil kerja kerasnya.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun terdapat keterbatasan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut : 1) Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel yaitu fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi. Sehingga masih banyak faktor lain dari variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak dipergunakan. 2) Objek penelitian hanya menggunakan 55 responden, dimana jumlah tersebut mencakup keseluruhan pegawai yang ada pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen saja. Sehingga belum cukup untuk menggambarkan dari keseluruhan karyawan PT Telkom Akses di wilayah lainnya. 3) Keterbatasan dalam penelitian menggunakan kuesioner yaitu responden terkadang tidak memberikan jawaban sesuai keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : 1) Bagi PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen diharapkan dapat mempertahankan tingkat fasilitas kerja yang ada pada organisasi dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan hal itu akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. 2) Bagi PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen diharapkan lebih meningkatkan motivasi yang ada pada organisasi dengan memberikan dukungan baik dari rekan kerja dan atasan serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dengan demikian akan dapat memberi pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. 3) Bagi PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen diharapkan dapat mempertahankan tingkat kompensasi yang ada pada organisasi dengan begitu kebutuhan rasa aman bagi para karyawan akan terpenuhi dan hal demikian akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. 4) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebuah referensi peneliti berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan diharapkan dapat menambah variabel lain selain fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. dan E. Rastika 2019. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 102-116.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Anam, K., dan E. Rahardja. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). 6, 1-11.
- Bellaudi, V. A. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro)*.
- Cahyani, N. M. dan N, W, Mujiati. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, 8(5).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Indahingwati, A. dan N, E, Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Lajutama, T., E. Nuraina., dan J. Murwani. 2017. Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1)*.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Marjaya, I., dan F. Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Robbins, P. S., dan C. Mary. 2016. *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. dan T. A. Judge 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Septiani, Y. I., dan R. Saragih. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan). *Proceedings of Management*, 8(4).
- Sinaga, H. I. 2020. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 72-84.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240.