

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT. Pancamanah Utama Lamongan)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

JACKY JAFFAN
21901081260



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

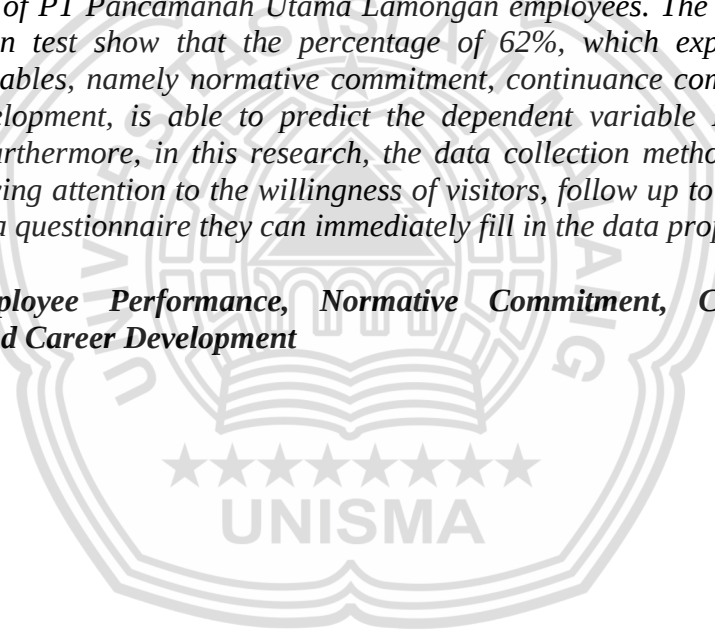
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dimana data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan secara *non-probability sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dan didapatkan hasil sebanyak 85 responden. Data dianalisa menggunakan uji regresi linear berganda dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sebesar 62%, yang menjelaskan variabel independen yaitu komitmen normatif, komitmen kontinuhan, dan pengembangan karir mampu memprediksi variabel dependen Kinerja Karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini, metode pengumpulan data bisa dilanjutkan dengan memperhatikan kesediaan pengunjug, *follow up* untuk mengisi, sehingga ketika diberikan kuesioner dapat dengan segera mengisi data dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuhan, dan Pengembangan Karir

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work facilities, work environment and compensation simultaneously on the performance of PT Pancamanah Utama Lamongan employees. The location of this research was carried out on employees of PT Pancamanah Utama Lamongan. This research is quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees of PT Pancamanah Utama Lamongan using non-probability sampling. The sample size was determined using a saturated sample and the results obtained were 85 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression tests and determination tests. Based on the results of data analysis, the results of the F test show that simultaneously work facilities, work environment and compensation have a significant effect on the performance of PT Pancamanah Utama Lamongan employees. Furthermore, the t test results show that work facilities, work environment and compensation influence the performance of PT Pancamanah Utama Lamongan employees. The results of the determination test show that the percentage of 62%, which explains the independent variables, namely normative commitment, continuance commitment, and career development, is able to predict the dependent variable Employee Performance. Furthermore, in this research, the data collection method can be continued by paying attention to the willingness of visitors, follow up to fill in, so that when given a questionnaire they can immediately fill in the data properly.

Keywords: *Employee Performance, Normative Commitment, Continuity Commitment, and Career Development*



BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang sangat kuat disebabkan oleh teknologi yang semakin canggih dan lingkungan yang begitu cepat mengalami perubahan. Kondisi ini membuat suatu perusahaan harus memiliki daya saing yang cukup bagus untuk tetap menjadi perusahaan yang baik dan berkompeten. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM), Rivai (2018:473) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu fasilitas kerja. Selain itu menurut Nitisemito (2017:77) faktor lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam sebuah organisasi.

Kinerja menjadi suatu *output* kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya (Hasibuan, 2018). Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi organisasi tersebut. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk selalu mengawasi kinerja anggotanya agar tetap dalam keadaan baik, dengan cara menentukan komitmen organisasi sebagai salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga sangat erat

kaitannya dengan cara bagaimana sebuah perusahaan mengembangkan komitmen organisasinya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam perusahaan, pemimpin dan karyawan memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi pada perusahaan jasa distribusi barang PT Pancamanah Utama. PT Pancamanah Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian, pelatihan serta perekrutan tenaga kerja. PT Pancamanah Utama memiliki banyak cabang untuk melakukan progres kinerja di Indonesia, terutama di kawasan Kabupaten Lamongan sebagai pusat operasi. PT Pancamanah Utama Lamongan inilah yang menjadi objek dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang dihadapi perusahaan PT Pancamanah Utama Lamongan, yaitu adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya absensi kerja yang dilakukan karyawan. Hal ini dibuktikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan (Januari-Juni) Tahun 2023

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK/ BULAN (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	Januari	85	24	7	0.34
2	Februari	85	26	4	0.18
3	Maret	85	25	4	0.19
4	April	85	18	3	0.16
5	Mei	85	25	2	0.09
6	Juni	85	24	2	0,1
Jumlah					1.06

Sumber: Humas PT Pancamanah Utama Lamongan, 2023

Keterangan:

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Berdasarkan data tingkat absensi di atas adalah salah satu indikator digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada PT Pancamanah Utama Lamongan adalah tingkat absensi. Berdasarkan tabel di atas, total persentase tingkat absensi karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan dari bulan Januari hingga Juni 2023 sebesar 1,06 persen, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, keperluan keluarga dan lain-lain. Konsistensi karyawan yang absen kerja dari bulan Januari hingga bulan Juni 2023 mempengaruhi kinerja yang diharapkan. Selain itu, menurut Yusuf (2023) karyawan berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti bolos kerja, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas perusahaan. Permasalahan-permasalahan tersebut penting diperhatikan untuk memberikan optimalisasi kinerja, sehingga perusahaan perlu melakukan perbaikan pada sistem pengorganisasian yang lebih baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar karyawan yang membantunya selalu memiliki spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja di dalam perusahaan, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja.

Fasilitas berperan sebagai sarana yang diberikan pihak instansi yang dapat mengolah suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan (Mangkunegara, 2018). Aktivitas karyawan di suatu perusahaan tentu membutuhkan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar berjalan sesuai tujuan perusahaan. Selain itu menurut Robbins (2018:431) seorang karyawan

dengan adanya fasilitas kerja yang disiapkan pihak perusahaan diharapkan dapat mendukung proses kerja para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, fasilitas kerja digunakan sebagai variabel yang akan memprediksi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Pancamanah Utama Lamongan. Berdasarkan hasil wawancara di bagian personalia sumber daya manusia menyatakan bahwa karyawan PT Pancamanah Utama masih ada yang mengeluh tentang fasilitas kerja yang mengalami kerusakan seperti kerusakan pada sepeda motor, jam dinding, kipas angin luar, komputer, printer, AC dan lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan. Sehingga dari data tersebut fasilitas kerja yang mengalami kerusakan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan karyawan dalam pekerjaannya jadi terhambat hingga menunggu fasilitasnya diperbaiki. Berikut tabel keadaan fasilitas kerja karyawan yang disediakan di PT Pancamanah Utama Lamongan:

Tabel 1.2 Daftar Fasilitas Kerja PT Pancamanah Utama

No	Jenis barang	Dapat digunakan	Rusak
1.	Mobil APV	3	-
2.	Sepeda Motor	7	1
3.	Meja Tamu	1 Set	-
4.	AC	4	3
5.	Kursi Kerja	86	8
5.	Komputer	3	2
6.	Printer	4	1
7.	White Board	1	-
8.	Jam Dinding	5	2
9.	Kipas Angin Luar	3	1
10.	Lemari Arsip	1	-
11.	Meja Kerja	43	4

Sumber: Humas PT Pancamanah Utama, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang disediakan di PT Pancamanah Utama disediakan terdapat beberapa item di beberapa fasilitas

tersedia mengalami kerusakan/tidak berfungsi. Hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya kinerja. Berdasarkan observasi wawancara terhadap beberapa karyawan, beberapa fasilitas yang rusak seperti komputer yang setiap hari digunakan tidak mampu menunjang *job description* yang seharusnya diselesaikan. Selain itu, AC yang seharusnya mampu mendinginkan ruangan pun pada beberapa itemnya mengalami kerusakan, sehingga beberapa ruangan tidak dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Pancamanah Utama Lamongan. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya kinerja karyawan meningkat. Menurut Husnan (2017: 187), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfaedah (2019) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Rizky (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya fenomena permasalahan juga ditemukan pada lingkungan kerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Berdasarkan hasil observasi dan melalui wawancara dengan salah satu karyawan menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para karyawan. Beberapa meja kerja karyawan yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabot yang tersusun kurang rapi tidak mencerminkan situasi yang nyaman. Akibat terlalu dekatnya tata letak meja kerja karyawan mengurangi tingkat fokus para karyawan. Maka berdasarkan permasalahan tersebut manajemen PT Pancamanah Utama Lamongan harus lebih memperhatikan pembagian tata letak ruangan yang sesuai dengan setiap bagian perusahaan

Selain itu ruangan yang sempit dengan penerangan yang kurang maksimal menjadi keluhan tersendiri bagi karyawan. AC yang terbatas menambah tidak optimalnya suasana kerja. Pada situasi tertentu ketika karyawan merasa jenuh menyebabkan koordinasi kerja tidak optimal dan menimbulkan *missed-communication* di antara karyawan. Sehingga hubungan antar karyawan menjadi terganggu, dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Hal ini membuktikan apabila kondisi dan lingkungan kerja buruk, maka akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018:98) lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas

organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Berdasarkan observasi penelitian, terkait kompensasi yang diberikan perusahaan pun memiliki problematika tersendiri bagi karyawan. Sebagai perusahaan skala pusat PT Pancamanah Utama tentu memiliki target yang tinggi sebagai pencapaian. Dalam sistem jam kerja, perusahaan menerapkan jam kerja pukul 08.00-16.00 WIB dengan kuantitas 8 jam kerja per-hari. Kemudian perusahaan juga menerapkan “lembur kerja” di luar 40 jam kerja per-minggu pada karyawan, dengan kompensasi berupa insentif sebagai alat untuk memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan informasi yang disampaikan oleh personalia HRD perusahaan PT Pancamanah Utama Lamongan, pada beberapa kasus kerja lembur terjadi permasalahan terhadap kesehatan pekerja dan meningkatkan potensi karyawan mengalami jatuh sakit, kelelahan, dan merusak kualitas pekerjaan. Banyaknya karyawan lembur yang kelelahan pada saat menyelesaikan *job description* pengantaran tenaga kerja di bandara menyebabkan kinerja kerja karyawan tidak maksimal pada jam kerja formal karena sudah terkuras saat jam kerja lembur.

Menurut Hasibuan (2018) pada dasarnya dengan memberikan kompensasi pada setiap kuantitas jam lembur, karyawan akan merasa dihargai atas pencapaian kerja yang telah diselesaikan. Namun, tanpa mempertimbangkan sistem kompensasi pada jam lembur kerja akan menghambat kinerja karyawan yang diharapkan. Pada permasalahan lain, karyawan dalam pengurusan berkas keluar kota, karyawan tidak diberikan uang transport sebagai akomodasi perjalanan. Hal ini menjadi problematika tersendiri bagi karyawan, lantaran mereka bekerja untuk kepentingan perusahaan, namun di sisi lain mereka tidak diberikan kompensasi (uang transport) berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kemudian karyawan yang memiliki *job description* pengantaran tenaga kerja yang diantar ke bandara tidak mendapatkan uang saku yang cukup untuk mengakomodasi perjalanan kerja. Sehingga ini membuktikan bahwa sistem kompensasi yang diimplementasikan PT Pancamanah Utama tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Sagala (2019:52) salah satu cara manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan baik, sistem kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa sistem kompensasi yang buruk, karyawan akan mengalami penurunan performa dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niagara (2021) yang menghasilkan bahwa kompensasi

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi latar peneliti untuk mengadakan penelitian. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pancamanah Utama Lamongan)”.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan?
- b. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat menentukan sebuah tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis:

1) Bagi peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Akademis

Bagi akademis, dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti objek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi peneliti selanjutnya

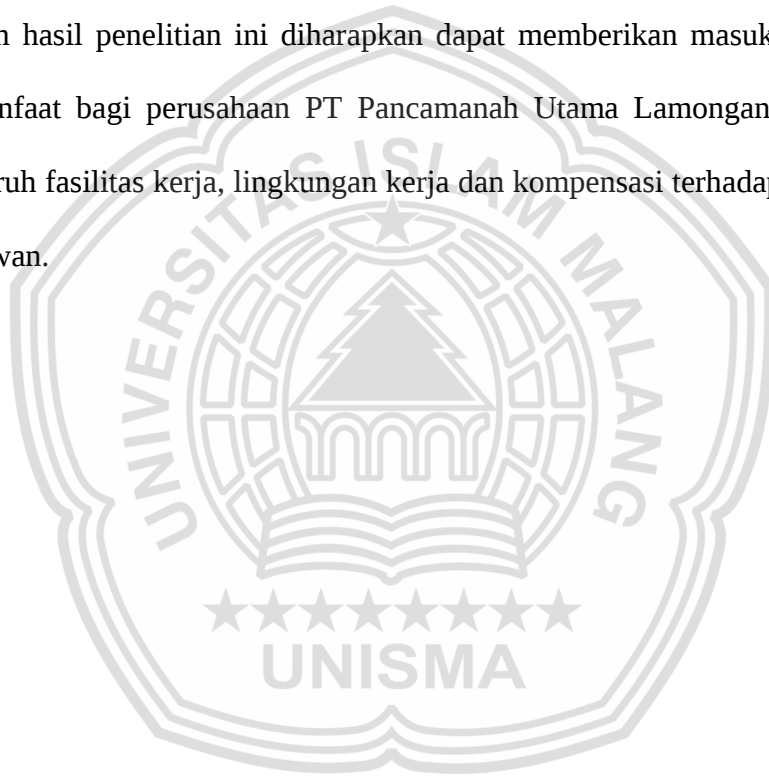
Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber

acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat secara praktis:

1) Bagi Perusahaan PT Pancamanah Utama Lamongan

Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi manajemen perusahaan PT Pancamanah Utama Lamongan. Yaitu dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan PT Pancamanah Utama Lamongan tentang pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator pada variabel fasilitas kerja memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan fasilitas yang terdapat pada perusahaan mampu mendukung penyelesaian kerja karyawan.
- c. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan lingkungan perusahaan yang aman dan hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi dua faktor dominana yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

- d. Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator pada variabel kompensasi memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

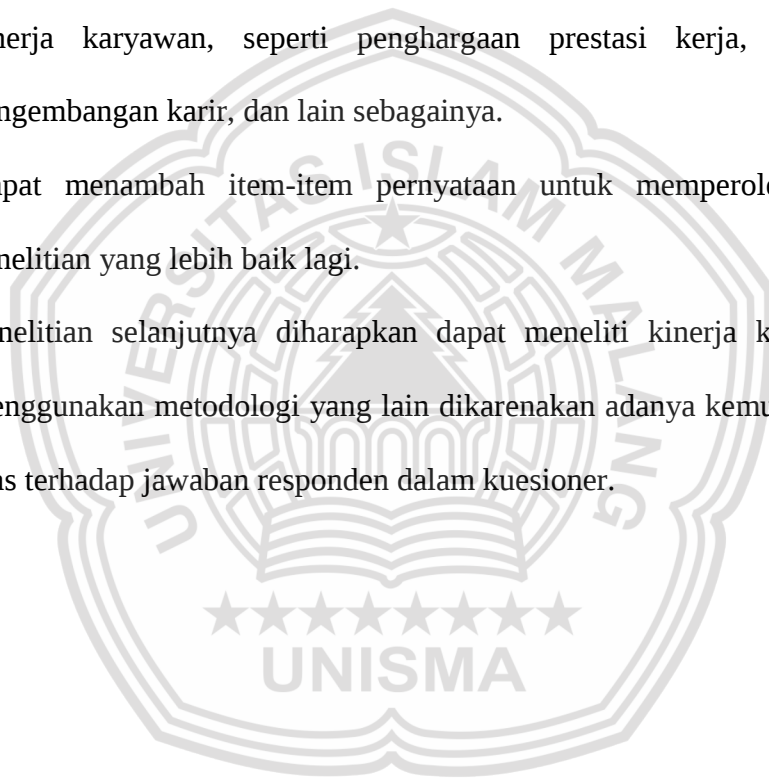
Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Pancamanah Utama Lamongan (Pusat) yaitu dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 85 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar..
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.
- c. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner yang disebar secara langsung menggunakan *paper questionnaire* yang ditujukan langsung kepada responden, dan terkadang responden merasa enggan untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan peneliti selanjutnya sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai kinerja karyawan. Adapun saran yang diajukan, antara lain:

- 1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penghargaan prestasi kerja, insentif, pengembangan karir, dan lain sebagainya.
- 2) Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja karyawan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asnawi, H. N., & Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Barry, C. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media
- Dharma, A. 2017. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 2 No. 2
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 6)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, S., & Ranupandojo, S. 2017. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans. 2018. *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta: penerbit Andy.
- Mangkunegara A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Niagara, G. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam*”. *Jurnal Manajamen Indonesia* Vol.3 No.2
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurfaedah. (2019). “Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Lasinrang Pinrang”. *Jurnal Manajemen Syariah UIN Jember* Vol.1 No.4
- Nurwasilah., Wahono, B., Bastomi, M. 2023. *Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia*

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). e–Jurnal Riset Manajemen. Vol.12 No.2

Permatasari, C. R. (2018). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang*”. Jurnal Manajemen Ekonomi Vol-3 No.3

Pratama, D. P. (2021). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*”. RepositoryUINMaliki, Vo-1 No.3

Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada

Rizky, M. (2020). “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan*”. Jurnal Manajemen SDM Indonesia, Vol. 2 No.4

Robbins, P. S. & Judge, T. A. 2018. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Sagala, S. 2019. *Konsepsi Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*, PT Refika Aditama, Bandung.

Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2016. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Edisi-12*”. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2019. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Edisi-15*”. Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, E. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Tika, M. P. 2017. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

Wibowo, A. I. (2018) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)*”. Jurnal Ekonomi Bisnis Vol.2 No.1