



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 11973-11985

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta Selatan

Cindy Fadhilatul Laila<sup>1✉</sup>, Nur Dina Shahab<sup>2</sup>, Taryanto<sup>3</sup>

Universitas Pertiwi

Email: [21120139@pertiwi.ac.id](mailto:21120139@pertiwi.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Fenomena yang terjadi pada PT Dagsap Endura Eatore menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dan fasilitas kerja PT Dagsap Endura Eatore tidak optimal, yang disebabkan oleh beberapa faktor baru yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan kami adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor ini terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mencakup deskripsi dan validasi. Sebanyak tiga puluh orang yang disurvei bekerja di PT Dagsap Endura Eatore. Untuk analisis penelitian, program SPSS 20 digunakan. Dengan koefisien korelasi (R) 0,907, Pengembangan karyawan dan fasilitas kerja sebesar 82,2% memengaruhi kinerja PT Dagsap Endura Eatore. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel, hasil uji hipotesis simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kita dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan variabel pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan saran yang dapat direkomendasikan untuk mempertimbangkan pelatihan karyawannya dan apakah tempat kerjanya dapat memenuhi tujuan dan harapan perusahaan.

Kata Kunci: *Pengembangan Karyawan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

## Abstract

The phenomenon that occurred at PT Dagsap Endura Eatore shows that employee development and work facilities at PT Dagsap Endura Eatore are not optimal, which is caused by several new factors that can affect employee performance. Our goal is to find out how much influence these factors have on employee performance. This study uses a quantitative method, which includes description and validation. A total of thirty people surveyed worked at PT Dagsap Endura Eatore. For research analysis, the SPSS 20 program was used. With a correlation coefficient (R) of 0.907, Employee development and work facilities by 82.2% affect the performance of PT Dagsap Endura Eatore. Because Fcount is greater than Ftable, the results of the simultaneous hypothesis test show a significant effect. We can conclude that work facilities and employee development variables have a significant effect on employee performance. The company should consider the suggestions that can be recommended to consider the training of its employees and whether its workplace can meet the company's goals and expectations.

Keywords: *Employee Development, Work Facilities, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Hubungan dan kerjasama antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan fakta bahwa peningkatan nilai perusahaan dihasilkan secara otomatis dari peningkatan kinerja karyawan. Untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang produktif, organisasi melakukan serangkaian tindakan. Mereka yang bertanggung jawab untuk memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan termasuk memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan benar. Proses merancang dan menerapkan peraturan pengelolaan tenaga kerja mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja, menurut Noe et al. (2022).

Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain: (1) Fungsi Manajerial; yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian; (2) Fungsi Operasional; yaitu pengadaan, pengembangan dan kompensasi. Peranan manajemen sumber daya manusia yaitu: (1) Pengelolaan talenta; (2) Peningkatan kinerja; (3) Pengembangan kepemimpinan; (4) Kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan antara lain: (1) Meningkatkan efektivitas; (2) Memastikan Kepatuhan terhadap Peraturan; (3) Mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan.

Pengembangan dan fasilitas pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan. Menurut Saks dan Haccoun (2023) pengembangan karyawan adalah proses strategis yang berfokus pada meningkatkan kemampuan karyawan melalui berbagai bentuk pembelajaran dan pengembangan, seperti pelatihan, mentoring, coaching, dan rotasi pekerjaan dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karyawan mempunyai manfaat dan tujuan antara lain: (1) Produktivitas kerja; (2) Kepuasan kerja; (3) Mengurangi Turnover. Faktor pengembangan karyawan antara lain: (1) Kebutuhan bisnis; (2) Kompetensi dan keterampilan karyawan; (3) Budaya organisasi; (4) Sumber daya dan infrastruktur. Dimensi dan indikator dalam pengembangan karyawan antara lain: (1) Mutasi karyawan; (2) Pemilihan pekerja; (3) Penempatan pekerja; (4) Pendidikan pekerja; (5) Pelatihan pekerja.

Tempat kerja adalah komponen kinerja tambahan. Peralatan kerja yang lengkap dan memadai diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2023) mendefinisikan fasilitas suatu pekerjaan sebagai semua sarana untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal, termasuk fasilitas fisik, teknologi, dan dukungan lingkungan kerja.

Fasilitas kerja memiliki jenis – jenis antara lain: (1) Peralatan atau mesin; (2) Prasarana yaitu jembatan, jalan, dan pagar; (3) Peralatan kantor yaitu kursi dan meja kantor; (4) Aset besar yaitu aset besar pabrik dan aset besar gudang; (5) Lahan; (6) Sarana transportasi. Bentuk fasilitas kerja antara lain: (1) Penyediaan kantin; (2) Perumahan; (3) Pilihan Belanja; (4) Financial Advisor; (5) Lembaga pembelajaran. Dimensi dan indikator dalam fasilitas kerja antara lain: (1) Fasilitas dan prasarana; (2) Perlengkapan kerja; (3) Fasilitas Kerja.

Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai melalui pencapaian tujuan yang didukung oleh bukti. Seperti dilansir menurut Rerung (2019), Kinerja karyawan adalah kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja termasuk: (1) Keterampilan; (2) Pengetahuan; (3) Desain tempat kerja; (4) Kepribadian; (5) Kepemimpinan; (6) Komitmen; (7) Gaya kepemimpinan. Dimensi dan indikator dalam kinerja karyawan antara lain: (1) Kualitas kerja; (2) Lingkup Kerja; (3) Kedisiplinan; (4) Ketepatan waktu; (5) Interpersonal.

## METODE PENELITIAN

Mode deskriptif adalah mode statistika yang mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang sesuatu yang dipelajari. Mode kuantitatif dikenakan untuk menguji hipotesis terhadap populasi atau sample yang dipakai dalam penelitian. Mode kuantitatif menghasilkan hasil obyektif, kredibel, dan dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih besar. Tidak ada hubungan sebab akibat atau prediksi yang dicari dalam penelitian ini. Sebaliknya, fokus penelitian adalah untuk memberikan gambaran lengkap tentang fenomena yang diteliti.

Objek ini dilaksanakan berlokasi Grand Wijaya Center, Jalan Wijaya II No.83 B Blok F RT 006/001 Pulo, Kebayoran Baru, Jakarta, 12160.

## Populasi dan Sampel

Sampel adalah termasuk dalam populasi dan karakteristiknya (Sugiyono, 2019). Karena keterbatasan peneliti dalam hal sumber daya, waktu, dan tenaga, serta jumlah kumpulan yang dapat mereka kumpulkan, peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi secara menyeluruh. Akibatnya, sampel yang diambil benar mewakilinya. Teknik *sampling* yang dipakai adalah jenis teknik *probability sampling*, antara lain setiap elemen dapat dipilih untuk menjadi sampel. Populasi penelitian melibatkan 30 orang responden dari bagian logistik.

## Variabel Penelitian

Dua variabel terdiri dari penelitian ini: (1) variabel independen, atau variabel bebas, yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel mengikat; dan (2) variabel dependen, atau variabel terikat, yang merupakan variabel yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam kasus ini, variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Pengembangan Karyawan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2).

## Teknik Pengumpulan Data

Dijelaskan penelitian ini, Teknik ini termasuk observasi, tanya jawab, survei, serta kuesioner (angket). Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dan diminta responden untuk menjawabnya.

Dijelaskan Penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 30 staf logistik PT Dagsap Endura Eatore. Berikut ini adalah pembobotan skala likert:

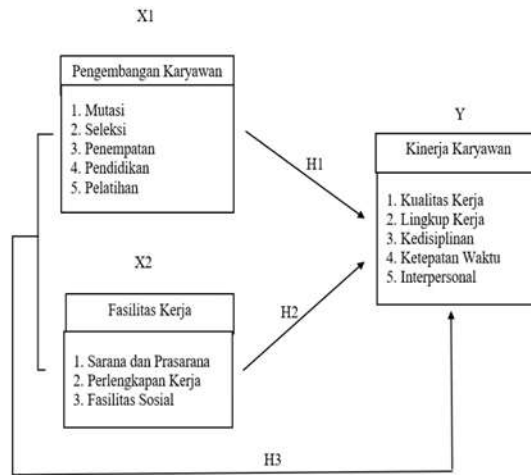
Tabel 1. Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mengolah serta menganalisis data yang dikumpulkan selama penelitian untuk membuktikan hipotesis dapat diajukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yang juga digunakan untuk memprediksi secara empiris variabel yang diuji. Data diproses dengan program SPSS 20.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian ini adalah bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain mempengaruhi kinerja pegawai, fasilitas kerja dan perlengkapan kantor, baik peralatan maupun teknologi, mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil pegawai serta kenyamanan kerja. Akibatnya, hipotesis penelitian ini adalah bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pekerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Kuesioner penelitian diuji validitas. Jika data yang digunakan adalah valid, instrumen dianggap valid. Untuk melakukan pengujian statistik, Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 20 digunakan.

Hasil uji validitas pengembangan karyawan, yang terdiri dari 15 pernyataan, memenuhi kriteria yang diperlukan, yaitu lebih dari 0,300. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 2. Uji Validitas Pengembangan Karyawan

No	Nilai Validitas	Standar Devisiasi	Keterangan
1	0,432	0,3	Valid
2	0,811	0,3	Valid
3	0,393	0,3	Valid
4	0,756	0,3	Valid
5	0,75	0,3	Valid
6	0,757	0,3	Valid
7	0,731	0,3	Valid
8	0,798	0,3	Valid
9	0,558	0,3	Valid
10	0,37	0,3	Valid
11	0,485	0,3	Valid
12	0,405	0,3	Valid
13	0,563	0,3	Valid
14	0,51	0,3	Valid
15	0,531	0,3	Valid

Sumber: Olahan data SPSS 20

Hasil uji validitas fasilitas kerja, yang terdiri dari 15 pernyataan, memenuhi kriteria yang diperlukan, yaitu lebih dari 0,300. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 3. Uji Validitas Fasilitas Kerja

No	Nilai Validitas	Standar Devisiasi	Keterangan
1	0,486	0,300	Valid
2	0,813	0,300	Valid
3	0,648	0,300	Valid
4	0,782	0,300	Valid
5	0,380	0,300	Valid
6	0,822	0,300	Valid
7	0,791	0,300	Valid
8	0,704	0,300	Valid
9	0,592	0,300	Valid
10	0,652	0,300	Valid
11	0,698	0,300	Valid
12	0,332	0,300	Valid
13	0,475	0,300	Valid
14	0,739	0,300	Valid
15	0,498	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Hasil uji validitas kinerja karyawan, yang terdiri dari 15 pernyataan, memenuhi kriteria yang diperlukan, yaitu lebih dari 0,300. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Nilai Validitas	Standar Deviasi	Keterangan
1	0,445	0,300	Valid
2	0,642	0,300	Valid
3	0,659	0,300	Valid
4	0,362	0,300	Valid
5	0,690	0,300	Valid
6	0,456	0,300	Valid
7	0,366	0,300	Valid
8	0,327	0,300	Valid
9	0,586	0,300	Valid
10	0,718	0,300	Valid
11	0,757	0,300	Valid
12	0,746	0,300	Valid
13	0,519	0,300	Valid
14	0,505	0,300	Valid
15	0,388	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 20

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian nilai Cronbach alpha dari penelitian ini dianggap reliabel, uji reliabilitas digunakan. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-table	Kriteria
Pengembangan Karyawan (X1)	0,864	0,700	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,881	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,700	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 20

### Uji Linier Berganda

Dengan menggunakan uji linier berganda, hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen atau untuk memprediksi dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen secara empiris. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 6. Uji Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.808	3.731		1.288	.209
	Pengembangan Karyawan (X1)	.539	.067	.664	8.035	<.001
	Fasilitas Kerja (X2)	.358	.071	.419	5.070	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Variabel Kinerja Karyawan PT Dagsap Endura Eatore dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karyawan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2). Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 6 menunjukkan model persamaan  $Y = 4,808 + 0,539 X1 + 0,358 X2$ .

### Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan dependen berinteraksi satu sama lain, uji koefisien korelasi digunakan. Kondisi di mana beberapa variabel independen berinteraksi dengan satu variabel dependen disebut korelasi berganda, dan kondisi di mana keduanya terjadi disebut korelasi parsial. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Pengembangan Karyawan	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karyawan	Pearson Correlation	1	.437*	.817**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000
	N	30	30	30
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.437*	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.817**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Menurut hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 7, besar pengaruh hubungan antara variabel pengembangan karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2) adalah 0,437.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen fasilitas kerja dan pengembangan karyawan terhadap variabel dependen. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya, dengan besarnya nilai R-squared.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.809	329.486

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Menurut hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 8 di atas, variabel bebas pengembangan karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2), masing-masing memiliki kontribusi besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,822 atau 82,2.

### Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk menentukan apakah kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2). Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	509.784	420.997		1.211	.236
1 Pengembangan Karyawan	.564	.081	.626	6.940	.000
Fasilitas Kerja	.377	.078	.437	4.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Menurut hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 9, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pengujian variabel pengembangan karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2).

### Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) adalah metode pengujian digunakan menguji hipotesis penelitian yang umum tentang hubungan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 10 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13530740.728	2	6765370.364	62.319	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	2931143.139	27	108560.857		
Total	16461883.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengembangan Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Tabel 10 memiliki Fhitung 62,319 yang lebih besar dari Ftabel 2,95, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang disebutkan sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan pengembangan karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov menentukan apakah suatu sampel berasal dari populasi distribusi tertentu. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 11. Uji Kolmogorov-Smirnov

		Pengembangan Karyawan	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4612.40	5235.97	5086.73
	Std. Deviation	836.924	871.894	753.426
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.128	.159
	Positive	.145	.091	.116
	Negative	-.166	-.128	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		.908	.700	.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.382	.712	.433

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

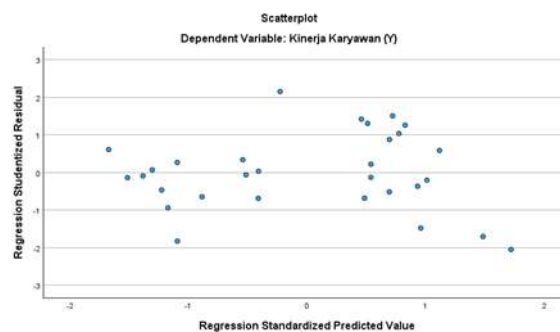
Sumber: Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 11. di atas, hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov, data variabel yang terdiri dari variabel X1, X2, dan Y menunjukkan distribusi normal secara keseluruhan, dengan p-value di atas 0,05.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada varians yang sama antara dua observasi dalam model. Tabel rangkuman berikut menunjukkan hasilnya.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan pengolahan data Tabel 12. titik-titik tersebut menyebar daripada membentuk pola gelombang yang awalnya melebar dan selanjutnya menyempit. Maka dijelaskan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,512, atau 51,2%. Pengaruh langsung pengembangan karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,392, atau 39,2%, dan pengaruh tidak langsung pengembangan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,120, atau 12%.

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan tentang dampak fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Pengaruh langsung fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah

0,190 atau 19%, dan Pengaruh tidak langsung fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karyawan (X1) adalah 0,120 atau 12%. Dengan demikian, dijelaskan bahwa fasilitas kerja berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,310 atau 31%..

## SIMPULAN

Hasil dan diskusi menunjukkan korelasi yang signifikan antara kinerja PT Dagsap Endura Eatore dan pengembangan karyawan dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil uji parsial, pengembangan karyawan korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan, dan fasilitas kerja korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan, pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan kuat diantara kinerja karyawan, pengembangan karyawan dan fasilitas kerja. Nilai determinasi menghasilkan bahwa hubungan kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore dipengaruhi oleh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja, sedangkan faktor tambahan yang tidak ditampilkan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15-24.
- Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 154-170.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 91-98.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas

- kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 10-21.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Natsir, F. M., Taufiqurrahman, T., & Musfar, T. F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502-1559), 3.
- Pradhana, I. P. D., & Satriawan, I. M. D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Sistem Penempatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di Hotel the Royal Beach Seminyak Bali. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(6), 2775-2786.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Putri, F. S., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 118-128.
- Siregar, S. (2015). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*.
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Subeki, R., & Mohammad, J. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian.... In Bandung: Alfabeta Cv*.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: FE-UGM. 72
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

0045konomi, 5(2), 214-230.

- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group...
2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.
- Wibowo, P. D. (2013). Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. Jurnal Perspektif, 19(1), 32-40.