

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI CV. LANGIT SORE INDONESIA KABUPATEN BANGKALAN

Linda Dwi Mayangsari
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH.Achmad Dahlan No.76 Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri Jawa Timur 64112
Email : lindadwimayangsari0108@gmail.com

Tanggal Masuk : 29-7-2023 Tanggal Revisi : 11-8-2023 Tanggal diterima: 16-8-2023

Abstract

The background of this research is that there are facilities in an organization or company that need to be improved in order to improve the performance or work performance of its employees. In order for the company to achieve the aims and objectives of the company's goals that have been formulated, the company must pay attention to the factors that affect the work performance of its employees, both in the form of work facilities, competence and motivation, so that the company's goals are achieved and employees are increasingly improving their work performance. The purpose of this study was to determine the effect of work facilities, competencies, and motivation on employee performance at CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. This research uses a quantitative approach with descriptive quantitative. The sample used in this study included 33 employees of CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan and analyzed using multiple linear regression with SPSS software for windows version 26. The conclusions of the results of this study are (1) work facilities do not affect the work performance of employees CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. This can be seen from the results of the t test that the significance value of the work facility variable is $0.855 > 0.05$ and $t_{count}: 0.184 < 2.048$. (2) Competence has no effect on the work performance of employees CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. (3) Work motivation has no effect on work performance of employees in CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. (4) work facilities, competence and work motivation together have an influence on the work performance of employees in CV. Bangkalan Indonesian Evening Sky.

Keywords: work facilities, competence, work motivation, work performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa adanya fasilitas pada suatu organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan guna meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja dari pegawainya. Supaya perusahaan dapat menggapai maksud dan tujuan dari tujuan perusahaan yang telah dirumuskan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari pegawainya baik itu berupa fasilitas kerja, kompetensi serta motivasi, sehingga tujuan perusahaan tercapai dan pegawai semakin meningkatkan prestasi kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, serta motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 33 pegawai CV. Langit Sore Indonesia dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 26. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas kerja $0,855 > 0,05$ dan $t_{hitung}: 0,184 < 2,048$. (2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. (4) fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.

Keywords: fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam era kompetitif seperti sekarang ini, Dunia kerja membutuhkan individu dengan cara berpikir non-standar yang dapat beradaptasi dengan keadaan baru dengan keberanian, kreativitas, dan tingkat dedikasi yang tinggi. Banyak jenis organisasi mencoba untuk memperpanjang hidup mereka sendiri dengan meningkatkan efisiensi semua komponen mereka. Tujuan perusahaan adalah untuk mencapai keunggulan kompetitif, baik dalam

menghadapi organisasi pesaing dan untuk memastikan keberadaan perusahaan yang berkelanjutan. Sukses bisnis tidak hanya tergantung pada teknologi mutakhir dan fasilitas lengkap, tetapi juga pada upaya orang-orang yang benar-benar melakukan pekerjaan. (Arzuni & Andriani, 2022:3531).

Untuk memahami tujuan optimal, perlu untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Dalam upaya ini, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya. Untuk mencapai efisiensi optimal dalam organisasi atau bisnis, adalah mungkin untuk membuat prediksi berdasarkan hasil kerja masa lalu dan perbandingan dengan standar yang ditentukan sebelumnya. Kinerja yang baik memudahkan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Banyak faktor dalam organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam mengejar tujuan organisasi. seperti budaya, kompetensi, dan motivasi kerja (Hendra, 2020:2).

Sebuah organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama mereka dengan memanfaatkan kekuatan masing-masing anggota dan menyatukan sumber daya mereka untuk mencapai target bersama. Tujuan utama yang harus dicapai oleh sebuah organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, perlu untuk mempekerjakan pekerja yang memiliki tingkat kompetensi profesional yang tinggi. Untuk alasan ini, ulasan kinerja sangat penting untuk menentukan seberapa baik karyawan individu melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka. Penilaian kinerja kerja harus berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan itu sendiri.

Memiliki "fasilitas" yang baik untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka hanya berguna jika didukung oleh keterampilan dan pengetahuan karyawan sendiri. Sebuah perusahaan membutuhkan dukungan infrastruktur yang substansial untuk melakukan operasinya seperti yang dimaksudkan.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan efisien. Istilah "kompetensi" mengacu pada seperangkat keterampilan yang didefinisikan yang mencakup instruksi terstruktur untuk menemukan, mengevaluasi, dan mengembangkan keterampilan tersebut di setiap pekerja.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, itu sering ditafsirkan sebagai kekuatan mendorong di balik perilaku seseorang. Memahami motivasi orang-orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk membuat mereka berperilaku sesuai dengan harapan, karena motivasi mereka yang pada akhirnya menentukan tindakan yang mereka ambil pada pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka latar belakang permasalahan yang dapat dirumuskan adalah : (1) Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?; (2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?; (4) Apakah fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015:08), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode statistik ini diterapkan pada data yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis informasi numerik dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan sebanyak 33 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Semua karyawan harus diambil sampel untuk penelitian ini berdasarkan norma-norma lapangan yang telah ditetapkan. Apa pun yang dipelajari dari sampel ini, generalisasi ke tingkat populasi akan dimungkinkan. Untuk mencapai tujuan ini, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi selama penelitian, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2015:155). Informasi kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini datang dalam bentuk angka dan persentase yang dikumpulkan dari temuan penelitian. Data kuantitatif adalah dalam bentuk panduan wawancara, atau angket, yang merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang dapat menjawabnya sampai permintaan tersebut sepenuhnya dipenuhi. Untuk kenyamanan responden, kami telah membuat pertanyaan kuesioner ini pada skala Likert dari 1 hingga 5, Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian deskripsi variable pada metode statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi yang diambil dari 33 data hasil olahan SPSS.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N		Min	Max	Mean	Std Deviation
	Valid	Missing				
Fasilitas Kerja (X1)	33	0	14	25	20.73	3.233
Kompetensi (X2)	33	0	22	39	32.76	3.881
Motivasi Kerja (X3)	33	0	18	29	24.88	2.655
Prestasi Kerja (Y)	33	0	29	45	37.00	3.649

Sumber : data diolah (2023)

Seperti yang terlihat dalam tabel 1 di atas, nilai N mencatat jumlah titik data yang dikumpulkan; setiap variabel memiliki 33 titik data. Nilai minimum (minimum) mengidentifikasi metrik terkecil / terdekat dalam variabel tertentu. Nilai minimum untuk variabel fasilitas kerja (X1) adalah 14, variabel kompetensi (X2) adalah 22, variabel motivasi kerja adalah 18 dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 29. The maximum threshold identifies the highest/largest thresold from the underlying data in a given variable. Sebagai contoh, nilai minimum untuk variabel "kompetensi (X2)" adalah 39, "motivasi kerja (X3)" adalah 29, dan "prestasi kerja karyawan (Y)" adalah 45. Nilai menandai menampilkan nilai rata-rata untuk setiap variabel tertentu. Nilai rata-rata untuk variabel kemudahan kerja (X1) adalah 20,73; variabel kompetensi (X2) adalah 32,76; variable motivasi kerja adalah 24,88; dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 37.00. Deviasi standar dari suatu bilangan menunjukkan bilangan. 78 disperse atau tingkat penyebaran rata-rata dalam suatu variabel. Nilai standar deviasi. untuk variabel fasilitas kerja (X1) (3.223), variabel kompetensi (X2) (3.881), variabel motivasi kerja (X3) (2.665) dan variabel prestasi kerja pegawai (Y) (3.649).

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
FK1.1	0,550	0,344	0,001	Valid
FK1.2	0,741	0,344	0,001	Valid
FK2.3	0,684	0,344	0,001	Valid
FK2.4	0,846	0,344	0,001	Valid
FK3.5	0,568	0,344	0,001	Valid

Sumber : Output spss 26 (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
K1.1	0,368	0,344	0,035	Valid
K1.2	0,645	0,344	0,001	Valid
K2.3	0,650	0,344	0,001	Valid
K3.4	0,665	0,344	0,001	Valid
K3.5	0,487	0,344	0,004	Valid
K4.6	0,767	0,344	0,001	Valid
K5.7	0,494	0,344	0,003	Valid
K5.8	0,529	0,344	0,002	Valid

Sumber : Output spps 26 (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
MK1.1	0,649	0,3440	0,001	Valid
MK1.2	0,655	0,3440	0,001	Valid
MK1.3	0,613	0,3440	0,001	Valid
MK2.4	0,492	0,3440	0,004	Valid
MK2.5	0,648	0,3440	0,001	Valid
MK2.6	0,589	0,3440	0,001	Valid

Sumber : Output spps 26 (2023)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Item Variable	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
PK1.1	0,673	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,755	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,680	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,797	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,659	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,673	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,526	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,447	0,344	0,001	Valid
PK1.1	0,639	0,344	0,001	Valid

Sumber : Output spps 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2-5 diatas dapat disimpulkan bahwa data-data yang diambil dari kuesioner yang disebarakan ke semua responden valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja (X_1)	5	0,706	Reliabel
2.	Kompetensi (X_2)	8	0,710	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X_3)	6	0,659	Reliabel
4.	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	9	0,830	Reliabel

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Menurut data yang disajikan dalam Tabel 4.7, semua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini – kenyamanan tempat kerja, keterampilan dan motivasi karyawan, dan produktivitas – dapat dianggap dapat dipercaya karena nilai Cronbach alpha mereka lebih besar dari 0,60

Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual	
N			33	
Normal Parameter ^{a,b}		Mean	0.000000	
		Std. Deviation	4441.94751790	
Most Extreme Differences		Absolute	.111	
		Positive	.111	
		Negative	-.075	
Test Statistic			.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		Sig.	.363	
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.351
			Upper Bound	.375
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.				

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3667.985	6435.449		.570	.573		
	Fasilitas Kerja	.054	.291	.031	.184	.855	.904	1.106
	Kompetensi	.389	.202	.315	1.929	.064	.956	1.046
	Motivasi Kerja	.528	.269	.334	1.963	.059	.879	1.138

a. Dependent Variabel ; Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	834.653	4029.153		.207	.837
	Fasilitas Kerja	.135	.182	.142	.740	.465
	Kompetensi	.073	.126	.107	.575	.570
	Motivasi Kerja	-.065	.168	-.075	-.383	.704

a. Dependent Variabel ; Abs_Res

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3667.985	6435.449		.570	.573
	Fasilitas Kerja	.054	.291	.031	.184	.855
	Kompetensi	.389	.202	.315	1.929	.064
	Motivasi Kerja	.528	.269	.334	1.963	.059

a. Dependent Variabel ; Prestasi Kerja

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Data diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 3667.985 + 0.054X_1 + 0.389X_2 + 0.528X_3$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.512a	.263	.186		4666.050

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi, Fasilitas Kerja

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,263 atau 26,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,263 atau 26,3 % terhadap prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan, sedangkan sisanya 73,7% (100-26,3) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, prestasi dan pengetahuan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22489117 0.853	3	74963723.6 18	3.443	.030 ^b
	Residual	63138872 8.056	29	21772025.1 05		
	Total	63138872 8.056	32			

a. Dependent Variabel: Prestasi kerja

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

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 12 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,443 dan nilai sig sebesar 0,030. Artinya nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,93. Nilai probabilitas (sig) sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 atau $\text{sig } 0,030 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, kompetensi dan Motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 13 Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3667.985	6435.449		.570	.573
	Fasilitas Kerja	.054	.291	.031	.184	.855
	Kompetensi	.389	.202	.315	1.929	.064
	Motivasi Kerja	.528	.269	.334	1.963	.059
a. Dependent Variabel ; Prestasi Kerja						

Sumber : data output spss. 26 (2023)

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada variabel fasilitas kerja nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja $0,855 > 0,05$ dan $t_{hitung} = 0,184 < t_{tabel} = 2,048$. Dengan demikian Peneliti menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai CV. LANGIT SORE INDONESIA BANGKALAN.
2. Pada variabel kompetensi nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja $0,064 > 0,05$ dan $t_{hitung} = 1.929 < t_{tabel} = 2,048$. Dengan demikian Peneliti menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai CV. LANGIT SORE INDONESIA BANGKALAN.
3. Pada variabel motivasi kerja nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja $0,059 > 0,05$ dan $t_{hitung} = 1.963 < t_{tabel} = 2,048$. Dengan demikian Peneliti menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai CV. LANGIT SORE INDONESIA BANGKALAN.

KESIMPULAN

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV.

Langit Sore Indonesia Bangkalan. Namun secara bersama-sama fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran untuk manajemen hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi prestasi pegawai. Seperti memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja yang mampu membantu mengoptimalkan prestasi pegawai serta kompetensi antar pegawai dan motivasi kerja juga harus diperhatikan agar mempermudah pegawai dalam mencapai prestasi yang optimal.

Diharapkan bahwa studi ini akan berfungsi sebagai sumber daya yang berguna untuk studi masa depan tentang efek kemudahan tempat kerja pada kinerja karyawan. Hal ini disarankan bahwa ukuran sampel yang lebih besar digunakan dalam studi masa depan, dan bahwa variabel tambahan atau belum disebutkan sebelumnya dianalisis

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Akbar, A. A., & Sitohang, S, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(10), 2015.
- [2] Arzuni, I. S., & Andriani, D, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3151-3165, 2022
- [3] Dahlius, A., & Ibrahim, M, Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-13, 2016.
- [4] Hasibuan, J. S., & Silvy, B, *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147), 2019.
- [5] Panggabean, N. N, Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113, 2013.
- [6] Sutrisno, E., & Mariyono, J, Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat (Keluarganya Warga Binaan Pemasyarakatan) Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas lib Slawi. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 2016.
- [7] Suwarno, T. H, Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 928-940, 2014.