

**DRIVING EMPLOYEE PERFORMANCE: COMPENSATION, MOTIVATION,
AND WORK FACILITIES AS KEY LEVERS**

Evinta Amalia Nurhidayah¹, Sinar Hubtriyani Ade², Sukarsono³

Universitas Sains Teknologi Ekonomi Digital Indonesia
evintaamalianh@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of compensation, motivation, and work facilities on employee performance at the Agriculture and Food Office of Kendal Regency. Employee performance is a key determinant of organizational success, yet prior studies show inconsistent findings regarding the influence of these variables. This research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 35 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that compensation, motivation, and work facilities each have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with the three variables explaining 60.1% of the variance in performance. These findings confirm that adequate compensation, strong motivation, and supportive work facilities are essential for sustaining high employee performance and provide practical implications for public sector human resource management.*

Keyword: *compensation; employee performance; motivation; work facilities.*

Abstraksi. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal. Kinerja pegawai merupakan faktor penentu utama keberhasilan organisasi, namun penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 35 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan ketiga variabel mampu menjelaskan 60,1% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, motivasi kerja yang kuat, dan fasilitas kerja yang mendukung sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai tetap tinggi, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di sektor publik.*

Kata kunci: *fasilitas kerja; kinerja pegawai; kompensasi; motivasi.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia terampil dan kompeten berarti memiliki aset berkualitas yang perlu terus dikembangkan agar mampu meningkatkan kinerja pegawainya, karena kinerja yang baik berdampak positif bagi perkembangan organisasi (Rivai, 2014). Kinerja pegawai ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mengakibatkan institusi kehilangan pamornya di mata masyarakat, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya perlu terus dikaji.

Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal, sebagai instansi yang bertanggung jawab atas ketahanan pangan dan pembangunan sektor pertanian di daerah, dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar mampu menjalankan program-program strategis, seperti penyuluhan pertanian, distribusi bantuan sarana produksi, dan pengendalian stabilitas harga pangan, secara efektif dan tepat sasaran. Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, masih ditemukan indikasi permasalahan kinerja, antara lain penyelesaian pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai target waktu, tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal pada sejumlah unit kerja, serta keluhan terkait kesesuaian kompensasi dan kelengkapan fasilitas kerja penunjang tugas lapangan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa terdapat sejumlah faktor internal organisasi yang perlu dikaji lebih lanjut agar kinerja

pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Menurut Siagian (2014), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompensasi, fasilitas kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, dan komunikasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan membuat pegawai bekerja secara optimal karena merasa mendapat imbalan yang sesuai dengan kontribusinya, sedangkan kompensasi yang hanya memperhatikan kepentingan organisasi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Mangkunegara, 2015). Di samping kompensasi, motivasi juga menjadi faktor penentu; penelitian Yuniyanto et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai disertai motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Selain itu, minimnya fasilitas kerja turut menjadi kendala pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga pemenuhan fasilitas kerja menjadi penting untuk menunjang penyelesaian pekerjaan.

Kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja dipilih sebagai variabel utama dalam penelitian ini karena ketiganya merupakan faktor yang paling sering dikeluhkan oleh pegawai instansi pemerintah daerah dan paling memungkinkan untuk diintervensi secara kebijakan oleh manajemen organisasi, dibandingkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi atau kepemimpinan yang bersifat lebih jangka panjang dan sulit diubah dalam waktu singkat. Dengan kata lain, ketiga variabel ini dipandang sebagai leverage point yang paling realistis untuk segera ditindaklanjuti guna mendorong perbaikan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Pangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Shobirin & Siharis (2022) serta Priptiyani et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan hasil Astuti (2020), Rianda & Winarno (2022), dan Arifin et al. (2023) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Lestari (2021) menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sementara Jufrizen (2021), Rangkuti et al. (2021), dan Prayudi (2022) menemukan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan Purnawijaya (2019) yang menunjukkan fasilitas tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil (research gap) inilah yang mendasari perlunya pengujian ulang terhadap ketiga variabel tersebut pada konteks objek penelitian yang berbeda, yaitu pegawai instansi pemerintah daerah di sektor pertanian dan pangan, yang secara karakteristik pekerjaan dan tuntutan tugas berbeda dari objek-objek penelitian sebelumnya yang banyak mengambil setting perusahaan swasta.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perbedaan hasil (research gap) tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, serta menguji besarnya kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap variasi kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah di bidang pertanian

dan pangan, serta manfaat praktis bagi pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal dalam merumuskan kebijakan kompensasi, program peningkatan motivasi, dan pengadaan fasilitas kerja yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kinerja pegawainya secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan penggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Moeheriono, 2012). Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Wilson (2014), meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2016). Kompensasi dikelompokkan menjadi kompensasi langsung, seperti gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung, seperti asuransi dan tunjangan (Mubaroq & Zulkarnaen, 2017). Pemberian kompensasi yang layak diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2016). Motivasi

kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mencurahkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Narmodo, 2018). Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori kebutuhan Maslow, meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material yang membantu memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya (Rivai, 2016). Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja (Rino et al., 2015).

Pengembangan Hipotesis

Penelitian Salam et al. (2022) dan Putri & Antoni (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, penelitian Mz & Zaenudin (2021) dan Ari Setiawan & Indahingwati (2021) menemukan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal.

H3: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal.

Rancangan dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel yang berhasil diolah sebanyak 35 responden.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-5, serta didukung data sekunder berupa dokumentasi instansi. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson ($n=35$, $\alpha=0,05$, $r_{\text{tabel}}=0,324$) menunjukkan seluruh item indikator dinyatakan valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel reliabel, dengan nilai kompensasi 0,629, motivasi 0,714, fasilitas kerja 0,729, dan kinerja 0,913 ($>0,60$).

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$, yang didahului dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan/kelayakan model), dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan program SPSS.

METODE PENELITIAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 35 pegawai, didominasi oleh laki-laki (80,0%) dibandingkan perempuan (20,0%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di atas 40 tahun (62,9%), diikuti kelompok usia 21-30 tahun (28,6%) dan 31-40 tahun (8,6%). Dari sisi pendidikan, responden berpendidikan SMA/ sederajat sebesar 42,9%, sarjana 40,0%, dan D1/D2/D3 sebesar 17,1%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden (97,1%) telah bekerja lebih dari 8 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	80,0
	Perempuan	7	20,0
Usia	21-30 tahun	10	28,6
	31-40 tahun	3	8,6
	> 40 tahun	22	62,9
Pendidikan	SMA/ Sederajat	15	42,9
	D1/D2/ D3	6	17,1
	Sarjana	14	40,0
	> 8 tahun	34	97,1

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Kompensasi (X1)	4,21	Sangat Tinggi
Motivasi (X2)	4,14	Tinggi
Fasilitas Kerja (X3)	4,21	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	4,23	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,755 ($> 0,05$), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 (kompensasi: tolerance 0,778, VIF 1,286; motivasi: tolerance 0,909, VIF 1,100; fasilitas kerja: tolerance 0,849, VIF 1,178), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,548	4,641	-	1,626	0,114
Kompensasi	0,516	0,145	0,458	3,558	0,001
Motivasi	0,266	0,119	0,265	2,228	0,033
Fasilitas Kerja	0,489	0,123	0,489	3,970	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,548 + 0,516X_1 + 0,266X_2 + 0,489X_3$. Nilai konstanta sebesar 7,548 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bernilai 7,548 apabila kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja bernilai nol. Ketiga koefisien regresi bertanda positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*).

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung kompensasi sebesar $3,558 > t$ tabel 2,039 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Salam et al. (2022) dan Putri & Antoni (2021), namun berbeda dengan Astuti (2020) yang menemukan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan sistem kompensasi yang diterapkan.

Nilai t hitung motivasi sebesar $2,228 > t$ tabel 2,039 dengan signifikansi 0,033 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan Mz & Zaenudin (2021) dan Ari Setiawan & Indahingwati (2021), tetapi berbeda dengan

Lestari (2021) yang menemukan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung fasilitas kerja sebesar $3,970 > t$ tabel 2,039 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H3 diterima: fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian Jufrizen (2021), namun berbeda dengan Purnawijaya (2019) yang menyatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pengaruh fasilitas kerja dapat bervariasi tergantung pada jenis dan skala organisasi.

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $15,551 > F$ tabel 2,68 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti model regresi dinyatakan fit dan kompensasi, motivasi, serta fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 60,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian bagi pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, jumlah sampel yang relatif kecil (35 responden) dan terbatas pada satu instansi pemerintah menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas pada konteks organisasi lain. Kedua, penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu titik waktu tertentu dan belum

mampu menangkap dinamika perubahan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Ketiga, nilai koefisien determinasi sebesar 60,1% mengindikasikan masih terdapat variabel-variabel lain di luar kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, yang turut memengaruhi kinerja pegawai namun belum dikaji dalam penelitian ini. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian mendatang untuk memperluas cakupan sampel, menggunakan desain longitudinal, serta menambahkan variabel intervening atau moderasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kendal, baik secara parsial maupun simultan. Semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin memadai fasilitas kerja yang tersedia, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam memahami determinan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya instansi menjaga konsistensi pemberian kompensasi yang adil, membangun iklim kerja yang memotivasi, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai sebagai upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Setiawan, M., & Indahingwati, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Surabaya. [Artikel Jurnal].
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24-33.
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Lestari, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(3), 72-90.
- Mz, M. D., & Zaenudin, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM. [Artikel Jurnal].
- Narmodo, H. (2018). Motivasi kerja dan kinerja pegawai. [Artikel Jurnal].
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Priptyani, A. D., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6047-6064.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. [Artikel Jurnal].
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Prosiding

Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP), 2(1), 553-564.

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 192-203.
- Rino, S., Nuryanti, N., & Restu, R. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis. Universitas Riau.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Ed. 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. [Artikel Jurnal].
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(5), 235-246.
- Siagian, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Wilson, B. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Yuniyanto, M., Budiarto, W., & Winarko, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Journal of Management and Creative Business, 1(4), 55-74.