

**PENGARUH MOTIVASI, FASILITAS DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK MANDIRI TASPEN**

Gita Febrina¹, Tri Suratmi², Nurminingsih³
Universitas Respati Indonesia
gitafebriyaz@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Fasilitas dan Kompensasi Karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Pusat. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, Populasi berasal dari perusahaan PT Bank Mandiri Taspen Pusat yang berjumlah 478 orang/responden. Teknik pengambilan data dilakukan dengan teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien parameter (*Original Sample*) sebesar 0.385 dan nilai t-statistik 7.324 > 1.96 pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan *p-value* $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien parameter (*Original Sample*) sebesar 0.085 dan nilai t-statistik $1.406 < 1.96$ pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan *p-value* $0.160 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Fasilitas (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien parameter (*Original Sample*) sebesar 0.520 dan nilai t-statistik $9.348 > 1.96$ pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan *p-value* $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sejalan dengan kesimpulan, maka saran bagi perusahaan harus lebih meningkatkan fasilitas kantor untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini sehingga dapat menyempurnakan pemahaman terhadap factor -faktor yang mempengaruhi motivasi, fasilitas, kompensasi kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

Employee performance is a level of employee progress on the results of his efforts to improve his ability positively in his work. The more employees who have high performance, the overall productivity of the company will increase so that the company will survive in global competition. This study aims to analyze the effect of Employee Motivation, Facilities and Compensation on PT Bank Mandiri Taspen Pusat. The method used is quantitative descriptive research, the population comes from the company PT Bank Mandiri Taspen Pusat which amounts to 478 people / respondents. Data retrieval techniques are carried out using probability sampling techniques. The results showed that the effect of the Motivation variable (X1) on Employee Performance (Y) with a parameter coefficient value (*Original Sample*) of 0.385 and a t-statistical value of $7.324 > 1.96$ at a significant level = 0.05 with a p-value of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that Work Motivation (X1) affects Employee Performance (Y), Facility variable (X2) to Employee Performance (Y) with parameter coefficient value (*Original Sample*) of 0.085 and t-statistic value of $1.406 < 1.96$ at a significant level = 0.05 with p-value $0.160 > 0.05$ so that it can be concluded Facility (X2) has no effect on Employee Performance (Y) and the variable Job Compensation to Employee Performance (Y) with a parameter coefficient value (*Original Sample*) of 0.520 and a t-statistical value of $9.348 > 1.96$ at a significant level = 0.05 with a p-value of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that Job Compensation affects Employee Performance (Y). In line with the conclusion, the suggestion for companies to further improve office facilities to be able to improve employee performance and for further researchers to examine other variables that are not yet in this study so as to improve understanding of the factors that affect motivation, facilities, work compensation and employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu usaha dapat berjalan dengan baik apabila dapat memadukan sumber daya yang ada, sehingga dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin yang dimiliki suatu perusahaan. bahwa perusahaan akan mudah mencapai tujuannya, dan pada saat yang sama sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Untuk dapat menyediakan tenaga profesional, perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Semakin sukses karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu kebetulan melainkan banyak faktor yang mempengaruhi antara lain gaji dan motivasi.

Motivasi muncul sebagai suatu energi yang menimbulkan rasa percaya diri pada diri seseorang. Nafsu keinginan timbul karena adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpuaskan, yang pada akhirnya menimbulkan suatu kegiatan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Sarana kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana yang diperuntukkan untuk memperlancar

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2016): 67) Istilah kinerja berasal dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja aktual (prestasi kerja atau kinerja aktual yang dicapai seseorang). Secara konseptual, menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Motivasi Kerja

motivasi karyawan adalah suatu rangsangan internal atau eksternal bagi seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi

Fasilitas Kerja

Marupakan merupakan suatu kegiatan yang mendorong para pekerja untuk memberikan perhatian penuh terhadap kehidupan sehari-hari. Seperti kita ketahui, para eksekutif seringkali mendapatkan keuntungan dari fasilitas tertentu. Oleh karena itu, bagi pekerja juga terdapat kecenderungan ke arah tersebut, terutama

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 478 orang karyawan PT Bank Mandiri Taspen Pusat dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pusat yang berjumlah 218 orang, menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Penelitian ini menggunakan analisis data

pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai, kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan menjadikan pekerjaan dalam suatu organisasi berjalan lancar. Penyediaan fasilitas yang memadai juga dianggap sebagai salah satu motivasi dalam bekerja. Pegawai yang berkinerja tinggi dan baik (pekerjaan atau produk yang dihasilkan) dapat membantu dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Tempat kerja pada dasarnya terfokus pada pekerjaan perkantoran atau bisnis, membantu melayani berbagai aktivitas atau memperlancar pekerjaan.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh orang yang melakukan pekerjaan itu. Untuk itu pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki keterlibatan yang tinggi dan tertarik pada pekerjaannya untuk memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu, karyawan perlu mempunyai lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat semangat dan bekerja dengan baik. Jika karyawan berkinerja baik, maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan penghargaan atau kompensasi dalam bentuk kompensasi.

dengan memberikan bantuan khusus kepada pekerja biasa dalam aspek kehidupan tertentu sehari-hari dan dalam pelaksanaan tugas, aktivitasnya. Pemberian fasilitas kerja yang nyaman bagi karyawan merupakan suatu kegiatan atau program yang sering kali harus dilakukan sendiri oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Faktanya, banyak perusahaan menawarkan berbagai dukungan atau layanan di bidang ini dalam kehidupan sehari-hari karyawannya. Setiap program harus memenuhi berbagai kebutuhan berkelanjutan

Kompensasi kerja

Kompensasi pekerja adalah setiap penghasilan berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima pekerja dalam bentuk imbalan atau jasa yang diberikan kepada suatu usaha. Membangun sistem kompensasi yang efektif merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena membantu menarik dan mempertahankan talenta. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategis

dengan menggunakan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji Validitas dan realibilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Usia Responden: Karakteristik responden menurut usia didominasi dengan usia 26-35 tahun sebesar 47,2 %.
2. Jenis Kelamin : Karakteristik menurut Jenis Kelamin didominasi oleh laki-laki sebesar 122 atau 56 %. Perempuan 44 %.
3. Pendidikan : Karakteristik responden menurut pendidikan didominasi oleh pembeli dengan Pendidikan S1 sebesar 158 atau 72,5%.
4. Jabatan : Karakteristik responden menurut Jabatan didominasi oleh Pelaksana sebesar 91 atau 41,7 %.

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “5” terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang Motivasi. Dari 218 Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai Motivasi

No	Kode	Skor Kuesioner					Jumlah	Rata-rata	Kategori	
		5	4	3	2	1				
1	X1.1	f	108	72	33	1	4	218	4.29	Sangat Baik
		%	50.70	32.3	14.8	0.4	1.8	100		
2	X1.2	f	175	38	4	0	1	218	4.78	Sangat Baik
		%	81	17	1.8	0	0.4	100		
3	X1.3	f	89	75	35	10	9	218	4.06	Baik
		%	42	33.6	15.7	4.5	4	100		
4	X1.4	f	121	75	19	1	2	218	4.44	Sangat Baik
		%	57	33.6	8.5	0.4	0.9	100		
5	X1.5	f	82	85	44	4	3	218	4.11	Baik
		%	39	38.1	19.7	1.8	1.3	100		
6	X1.6	f	95	87	32	3	1	218	4.27	Sangat Baik
		%	45	39	14.3	1.3	0.4	100		
Skor Rata-rata Variabel								4.33	Sangat Baik	

Berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari 6 pertanyaan diatas mengenai motivasi, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi sebesar 4,78 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu pertanyaan saya ingin maju dan berkembang dengan kode “X1.2” dan rata-rata skor paling rendah yaitu sebesar 4,06 dan masuk kategori Baik, yaitu pertanyaan mendahulukan kepentingan umum saat bekerja dan menghindari suasana menyendiri atau tidak kontak dengan orang lain dengan kode “X1.3”. Sedangkan diperoleh rata-rata dari Motivasi sebesar 4,33 dan termasuk kategori Sangat Baik. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menilai motivasi termasuk sangat baik.

Analisa Deskriptif Fasilitas Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “5” terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang Fasilitas. Dari 218 Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai Fasilitas.

No	Pertanyaan	Kode	Skor Kuesioner					Jumlah	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	X2.1	f	59	89	59	7	4	218	3.88	Baik
		%	26.5	42	26.5	3.1	1.8	100		
2	X2.2	f	109	74	30	3	2	218	4.32	Sangat Baik
		%	51	33.2	13.5	1.3	0.9	100		
3	X2.3	f	131	70	15	0	2	218	4.51	Sangat Baik
		%	61	31.4	6.7	0	0.9	100		
4	X2.4	f	135	55	24	3	1	218	4.48	Sangat Baik
		%	63	24.7	10.8	1.3	0.4	100		
5	X2.5	f	143	64	9	1	1	218	4.61	Sangat Baik
		%	66	28.7	4	0.4	0.4	100		
6	X2.6	f	111	82	22	2	1	218	4.39	Sangat Baik
		%	52	36.8	9.9	0.9	0.4	100		
7	X2.7	f	95	90	31	1	1	218	4.27	Sangat Baik
		%	42.6	43	13.9	0.4	0.4	100		
8	X2.8	f	50	47	47	33	41	218	3.17	Cukup Baik
		%	25	21.1	21.1	14.8	18.4	100		
Skor Rata-rata Variabel								4.20	Baik	

Berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari 8 pertanyaan diatas mengenai Fasilitas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi sebesar 4,61 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu pertanyaan keamanan yang terjamin dengan kode “X2.5” dan rata-rata skor paling rendah yaitu sebesar 3.17 dan masuk kategori Cukup Baik, yaitu pertanyaan fasilitas parkir yang disediakan kantor tidak strategis dengan kode “X2.8”. Sedangkan diperoleh rata-rata dari Fasilitas sebesar 4,20 dan termasuk kategori Baik. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menilai Fasilitas termasuk baik

Analisa Deskriptif Kompensasi Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “5” terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang Kompensasi Kerja. Dari 218 Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai Kompensasi. Berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari 14 pertanyaan diatas mengenai Kompensasi Kerja, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi sebesar 4,52 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu pertanyaan pemberian tunjangan hari raya dengan kode “X3.11” dan rata-rata skor paling rendah yaitu sebesar 3.87 dan masuk kategori Baik, yaitu pertanyaan keadilan dalam pemberian gaji dengan kode “X3.1”. Sedangkan diperoleh rata-rata dari Kompensasi Kerja sebesar 4,19 dan termasuk kategori Baik. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menilai Kompensasi Kerja termasuk baik.

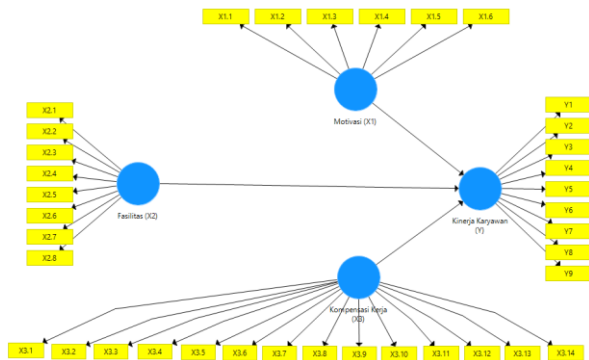
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “5” terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang Kinerja Karyawan. Dari 218 Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai Kinerja Karyawan.

Pertanyaan	Kode	Skor Kuesioner					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Y1	f	99	88	29	1	1	218	4.32	Sangat Baik
		%	47.0	39.5	13	0.4	0.4		
Y2	f	123	78	14	2	1	218	4.49	Sangat Baik
		%	57	35	6.3	0.9	0.4		
Y3	f	79	89	42	4	4	218	4.09	Baik
		%	40	37.7	18.8	1.8	1.8		
Y4	f	48	78	61	20	11	218	3.60	Baik
		%	21.5	37	27.4	9	4.9		
Y5	f	37	64	68	34	15	218	3.31	Cukup Baik
		%	16.6	28.7	33	15.2	6.7		
Y6	f	127	79	10	1	1	218	4.53	Sangat Baik
		%	59	35.4	4.5	0.4	0.4		
Y7	f	114	84	17	1	2	218	4.42	Sangat Baik
		%	53	37.7	7.6	0.4	0.9		
Y8	f	104	83	29	0	2	218	4.33	Sangat Baik
		%	49	37.2	13	0	0.9		
Y9	f	127	78	11	1	1	218	4.52	Sangat Baik
		%	59	35	4.9	0.4	0.4		
Skor Rata-rata Variabel								4.18	Baik

Berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari 9 pertanyaan diatas mengenai Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi sebesar 4,53 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu pertanyaan saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan kode “Y.6” dan rata-rata skor paling rendah yaitu sebesar 3.31 dan masuk kategori Cukup Baik, yaitu pertanyaan saya dapat mengerjakan maksimal 3 jam setiap dokumen dengan kode “Y.5”. Sedangkan diperoleh rata-rata dari Kinerja Karyawan sebesar 4,18 dan termasuk kategori Baik. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menilai Kinerja Karyawan termasuk baik.

Analisis Model dengan Menggunakan PLS-SEM



1. Uji Convergent Validity

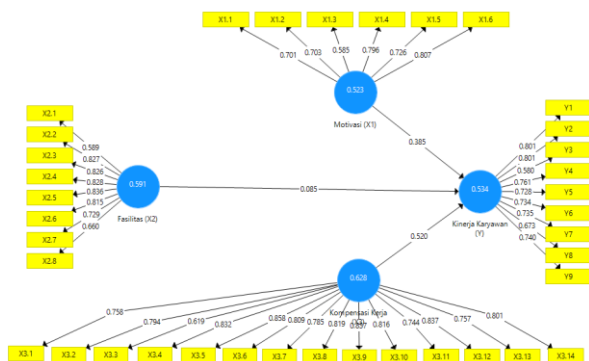
Convergent Validity digunakan untuk mengetahui butir-butir pernyataan pada instrument yang dapat digunakan sebagai indikator dari keseluruhan variabel laten. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,5.

2. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk-konstruk instrument. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *cross loading* yakni koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya (*loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai koefisien indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar ini mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk lain.

3. Average Variance Extracted (AVE)

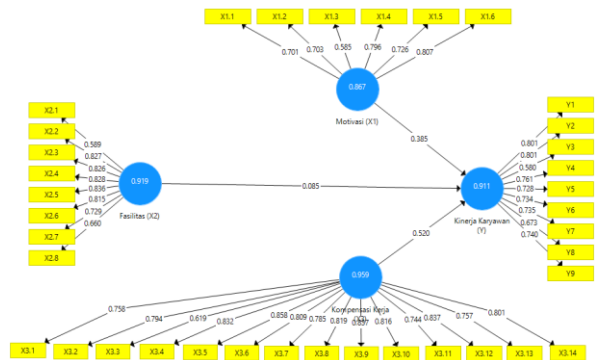
Pengukuran lain yang juga digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* bertujuan untuk mengukur tingkat variansi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* bersifat lebih kritis daripada *composite reliability*. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* minimal direkomendasikan adalah 0.50.



4. Composite Reliability

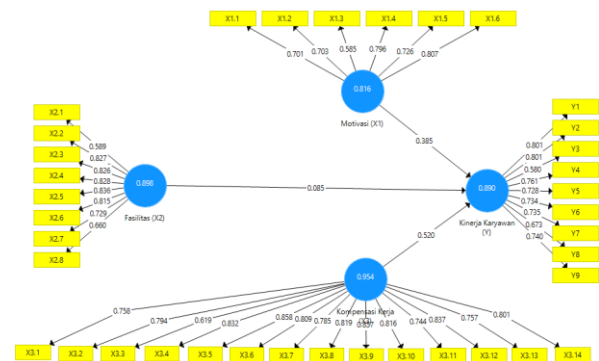
Reliabilitas didefinisikan sebagai kemampuan indikator instrument dalam menghasilkan nilai yang sama secara berulang (konsistensi) pada setiap aktivitas penelitian. Tingkat reliabilitas diukur dengan nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* mengasumsikan bahwa seluruh indikator memiliki bobot penilaian yang

tidak sama. Nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 mengindikasikan konstruk memiliki reliabilitas yang dapat diandalkan.



5. Cronbach's Alpha

Nilai *Cronbach's Alpha* dapat memperkuat uji *composite reliability*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,6 sedang nilai idealnya adalah 0,8 atau 0,9



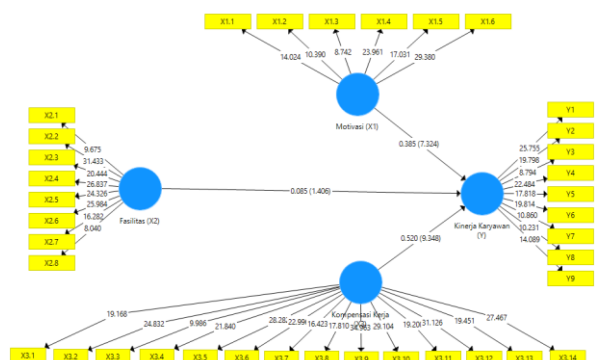
Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Evaluasi nilai R Square (R²)

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan	0,795

Nilai *R Square* variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,795, artinya adalah variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Fasilitas Kerja (X2) dan variabel Kompensasi Kerja (X3) secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,5% sedangkan 20,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti

2. Evaluasi Hipotesis Pengaruh Langsung



	Original Sample (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.385	7.324	0.000	Signifikan
Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.085	1.406	0.160	Tidak Signifikan
Kompensasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.520	9.348	0.000	Signifikan

Berikut ini pengujian hipotesis berdasarkan pada data tabel 5.14 diatas:

H1: Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 5.20 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian *path coefficient* hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien parameter (*Original Sample*) sebesar 0.385 dan nilai t-statistik $7.324 > 1.96$ (t-tabel) pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan *p-value* $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

H2: Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.20 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian *path coefficient* hubungan antara variabel Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien parameter (*Original Sample*) sebesar 0.085 dan nilai t-statistik $1.406 < 1.96$ (t-tabel) pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan *p-value* $0.160 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Fasilitas Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis H2 dalam penelitian ini ditolak.

H3: Pengaruh Kompensasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.20 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian *path coefficient* hubungan antara variabel Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien parameter (*Original Sample*) sebesar 0.520 dan nilai t-statistik $9.348 > 1.96$ (t-tabel) pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan *p-value* $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui

bahwa variabel motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 0,385 dan T-Statistic 7,324 > 1,96 t-table dan nilai $p = 0,000$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H1 diterima.

Hal ini berarti motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Muskandi Sembiring (2021) yang menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan analisis jalur, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) yang berarti kinerja pegawai juga akan meningkat apabila motivasi pegawai badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang membaik. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Hasibullah dan Rumansyah (2011) yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas melalui rasa tanggung jawab dari setiap individu karyawan PT Bank Mandiri Taspen. Hasil Analisa lapang di PT Bank Mandiri Taspen menunjukkan bahwa di dalam perusahaan seringkali memberikan tanggung jawab dengan system target. Kondisi lapang seperti ini membuat para karyawan memacu kinerjanya berlandaskan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan caranya masing-masing. Beberapa karyawan diantaranya memilih menggunakan kreativitasnya dan berinisiatif untuk mencari solusi dalam menyelesaikan tugasnya lebih cepat agar dapat mencapai

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja karyawan Diketahui nilai dari outer loading yang ada tabel 5.12 yaitu fasilitas terdapat perubahan tata ruang (X2.1) memiliki nilai 0,589 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden senang dengan perubahan tata ruang. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas terdapat suasana yang nyaman dan kondusif (X2.2) memiliki nilai 0,827 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden senang mendapatkan suasana yang nyaman dan kondusif. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas kebersihan ruangan baik (X2.3) memiliki nilai 0,826 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa kebersihan ruangan sangat baik. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas sirkulasi udara yang sehat (X2.4) memiliki nilai 0,828 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden menyukai sirkulasi udara yang sehat sehingga nyaman Ketika melakukan pekerjaan. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas keamanan yang terjamin (X2.5) memiliki nilai 0,836 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa keamanan terjamin. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas kualitas peralatan baik (X2.6) memiliki nilai 0,815 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden mendapatkan kualitas peralatan

yang baik ketika melakukan pekerjaan. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas selalu dengan tenang menghadapi rintangan (X2.7) memiliki nilai 0,729 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden selalu dengan tenang menghadapi rintangan. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.12 menunjukkan fasilitas parkir yang disediakan kantor strategis (X2.8) memiliki nilai 0,660 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden mendapatkan fasilitas parkir yang disediakan kantor strategis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa variabel fasilitas positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 0,085 dan T-Statistic $1,406 < 1,96$ t-table dan nilai $p = 0,000$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H1 ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai thitung pada uji t variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 1.861 atau lebih kecil dari ttabel sebesar 2.00575. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" tidak terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan tidak diterima. Sedangkan Penelitian ini tidak sejalan dengan Indra Prawira (2020) yang menyatakan bahwa berdasarkan analisis jalur variabel fasilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Generasi Amanah Madani. Hal ini berarti bahwa fasilitas yang lengkap akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas memadai atau lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Diketahui nilai dari *outer loading* yang ada tabel 5.13 yaitu Kompensasi keadilan dalam pemberian gaji (X3.1) memiliki nilai 0,758 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa adil dalam pemberian gaji. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi kelayakan dalam pemberian gaji (X3.2) memiliki nilai 0,794 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa perusahaan layak dalam memberikan gaji. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi ketepatan waktu dalam pemberian gaji (X3.3) memiliki nilai 0,619 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa perusahaan telah memberikan gaji dengan tepat waktu. Nilai pada

outer loading di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi keadilan dalam pemberian insentif (X3.4) memiliki nilai 0,832 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa adil ketika pemberian insentif. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi kelayakan dalam pemberian insentif (X3.5) memiliki nilai 0,858 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa perusahaan memberikan insentif dengan layak. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi ketepatan waktu dalam pemberian insentif (X3.6) memiliki nilai 0,809 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa perusahaan memberikan insentif dengan tepat waktu. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi keadilan dalam pemberian bonus (X3.7) memiliki nilai 0,785 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa adil dalam memberikan bonus. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi kelayakan dalam pemberian bonus (X3.8) memiliki nilai 0,819 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa layak dalam memberikan bonus. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi ketepatan waktu dalam pemberian bonus (X3.9) memiliki nilai 0,837 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden merasa perusahaan memberikan bonus dengan tepat waktu. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi pemberian tunjangan kesehatan (X3.10) memiliki nilai 0,816 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan kepada karyawannya. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi pemberian tunjangan hari raya (X3.11) memiliki nilai 0,744 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan kebijakan pemerintah. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi pemberian tunjangan kecelakaan (X3.12) memiliki nilai 0,837 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini perusahaan memberikan tunjangan kecekaan bagi karyawannya. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi fasilitas yang digunakan selalu baik (X3.13) memiliki nilai 0,757 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden perusahaan memberikan fasilitas yang baik untuk karyawannya. Nilai pada *outer loading* di tabel 5.13 menunjukkan kompensasi asuransi kesehatan dan kematian (X3.14) memiliki nilai 0,801 artinya lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa dalam suatu kinerja karyawan dalam hal ini responden memberikan asuransi kesehatan dan kematian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa variabel kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 0,520 dan T-Statistic $9,348 > 1,96$ t-table dan nilai $p = 0,000$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H1 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan hasil penelitian ini, suwati (2018) juga mengemukakan bahwa kompensasi akan meningkatkan tingkat profesionalisme karyawan karena merasa pekerjaannya dihargai dan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh melakukan berbagai cara untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar diantara variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Taspen. Hal ini didukung dengan kondisi di perusahaan yang pada dasarnya memberi insentif sesuai dengan pencapaian atau hasil kerja dari karyawan Semakin baik hasil pekerjaan yang dihasilkan, baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas maka akan berdampak pada jumlah insentif yang akan diterima pada PT Bank Mandiri Taspen

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang didapat yaitu : (1). Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Original Sampel* = 0,385, *T statistic* = 7,324 dan *P Value* = 0,000 (<0,05). (2). Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Original Sampel* = 0,085, *T statistic* = 1,406 dan *P Value*

= 0,169 (<0,05). (3). Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Original Sampel* = 0,520, *T statistic* = 9,348 dan *P Value* = 0,000 (<0,05).

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah : (1) Saran Untuk Perusahaan Hasil penelitian menunjukkan factor-faktor kinerja karyawan sebagai dasar bagi manajemen dalam meningkatkan motivasi, fasilitas dan konpesasi kerja. Berpedoman pada hasil penelitian ini, perusahaan harus lebih meningkatkan fasilitas kantor untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2). Saran untuk pegawai yaitu Untuk lebih meningkatkan kinerja demi tercapainya visi dan misi Perusahaan. (3). Saran untuk penelitian selanjutnya a). Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pada obyek yang berbeda dan dibandingkan dengan beberapa perusahaan yang sesuai dengan bidangnya sehingga konsep yang dimodelkan dapat ditingkatkan generalisasinya serta memberikan gambaran yang lebih luas mengenai motivasi, fasilitas dan kompensai kerja. b). Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, supervisi, disiplin kerja, remunerasi dan variabel lainnya sehingga dapat menyempurnakan pemahaman terhadap factor -faktor yang mempengaruhi motivasi, fasilitas, konpensasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- A.Dale Timpe (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Adriyanto, A., & Muchlis, N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, kesejahteraan, dan kepemimpinan komandan KRI terhadap motivasi kerja prajurit pengawak KRI di Satkor Koarmatim. *Jurnal Strategi Pertahanan Laut*, 3(1).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, Thomas. 2014. Kecerdasan Jamak Dalam Membaca Dan Menulis, Jakarta : Indeks
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar, J. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan, Ditinjau Dari Profil Kepribadian Karyawan. Bandung
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. Perspektif
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Barry, Cushway, 2012. Human Resoure Management. PT. Elex Media Kumputindo, Jakarta
- Basuki, R., Setyawan, A. A., & Wajdi, M. F. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkankomitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 146-156.
- Colquit, LePine dan Wesson. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- George R Terry. 2013. Prinsep-prinsip manajemen. Bumi Aksara
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada Yogyakarta
- Hakim, M. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja di dinas pendapatan daerah kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191-201.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 44-53.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan

- Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hosnawati (2016). *Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis..*
- Jiwandono, L. Y., & Rahmawati, R. (2015). Total Kompensasi Eksekutif dan Manajemen Laba Riil (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2010-2013). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 23-31.
- Kadarisman, M. (2016). *MANAJEMAN KOMPENSASI*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kakinsale, Tumbel, Sendow. 2015. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Katidjan, Purwanto S. et al., 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Management Scientific Journal*. http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix.
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. (2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2* Jakarta: PT. Indeks
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardi, 2011, *Sistem Informasi Akuntansi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Jogjakarta
- Melania, N. (2017). *PELAKSANAAN MOTIVASI DALAM PENCAPAIAN TARGET KREDIT DI BRI UNIT TAMANSARI BANDUNG (Studi pada Bagian Account Officer)* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Munawirsyah, I. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. *Jurnal Bisnis Administrasi*, (1), 2017, 44-51.
- Muniroh, 2013. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata*. Skripsi Universitas Negeri Malang. Malang
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nurchahyo, Anton. 2011. *Analisis Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*.
- Parastika, W. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Pitri, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar*. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 1-11.
- Prawira, Indra. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 28-40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.
- RADIANSYAH, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tutor Universitas Terbuka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. *ECONOS Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 8(1), 134-166.
- Rahmawati. (2007). *Model Pendeteksian Manajemen Laba pada Industri Perbankan Publik di Indonesia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perbankan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, XVIII (1), hal. 23-34
- Ratag, Pingkan Elisabeth Vonny. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No.03 Tahun 2016.
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2021). *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 34-43.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Rosida.A. T. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sidik, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Situmorang, M. (2007). *Kimia Lingkungan*. Medan: FMIPA-UNIMED

- Sri Mulyani. 2016, Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit: Analisis dan Perancangan, Bandung: Abdi Sistematika.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (APS).
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo PersadaPerusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Hasi, Helvin Ruida, Sjahril Effendy, and Muis Fauzi Rambe. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 1.3 (2020): 209-219.