

PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK HARAPAN IBUNDA PEKANBARU

Shekina Ester Sitompul, Bakaruddin, Hichmaed Tachta Hinggo

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304270@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Klinik Harapan Ibunda dengan pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh sebanyak 31 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

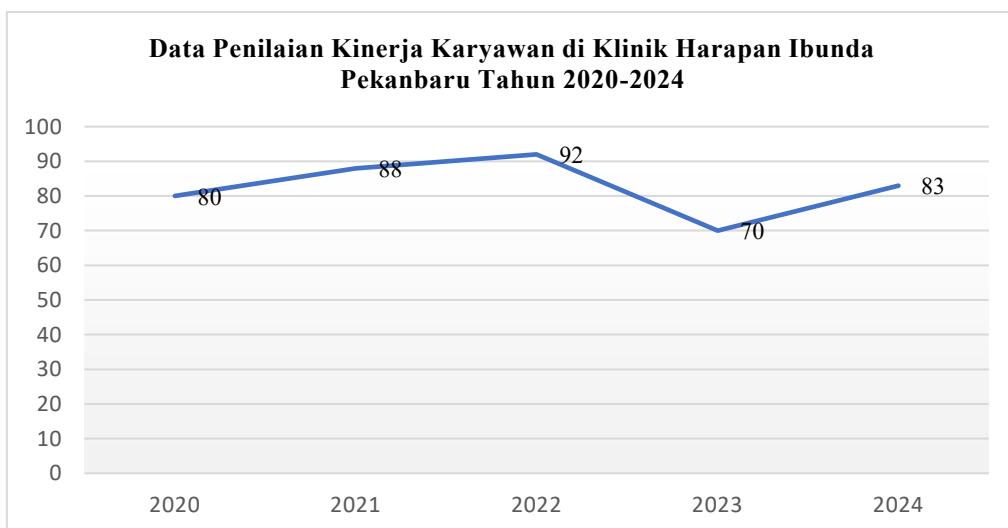
PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung aktivitas kantor untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk terus mengembangkan diri secara proaktif di lingkungan perusahaan (Damayanti et al., 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi, sekaligus sebagai suatu kebijakan. MSDM merupakan bentuk pengakuan atas pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya utama yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, MSDM mencakup berbagai fungsi dan kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil, demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Khaenlman et al., 2021).

Klinik Harapan Ibunda merupakan klinik yang bergerak di bidang kesehatan dan beralamat di Jalan Imam Munandar, Tangkerang. Klinik ini memiliki banyak karyawan untuk menangani pasien secara cepat. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi

fokus penting agar klinik dapat beroperasi secara maksimal. Penelitian ini menyoroti faktor-faktor yang mendukung pertumbuhan Klinik Harapan Ibunda, khususnya terkait kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, serta penuh tanggung jawab (Dewi dan Rahmadani, 2024). Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu menjaga stabilitas kinerja karyawannya dari waktu ke waktu. Fenomena umum yang sering terjadi di berbagai instansi, termasuk sektor pelayanan kesehatan seperti yang terjadi di Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru, dimana terjadinya fluktuasi kinerja karyawan akibat berbagai faktor seperti fasilitas kerja, motivasi, kompensasi, atau sistem manajemen yang belum optimal. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan, ditemukan bahwa permasalahan yang dihadapi klinik ini adalah kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan skor dalam hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Data lengkap mengenai penilaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:



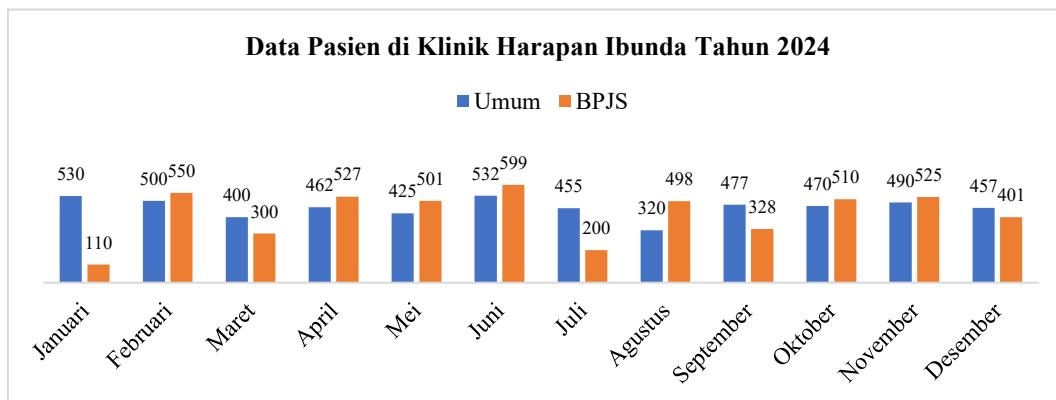
Gambar 1. 1 Grafik Data Penilaian Kinerja Karyawan di Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru Tahun 2020-2024

Sumber: *Klinik Harapan Ibunda Tahun 2024*

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru dilakukan berdasarkan beberapa aspek penting yang mencerminkan kontribusi dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Aspek-aspek tersebut meliputi kualitas kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja, kerja sama tim, inisiatif dan tanggung jawab, serta sikap dan perilaku kerja. Selama periode 2020–2024, hasil penilaian kinerja mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 dan 2021, nilai kinerja masing-masing berada pada angka 80 dan 88 yang termasuk dalam kategori Baik, kemudian mencapai puncaknya di tahun 2022 dengan skor 92 yang tergolong Sangat Baik. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan signifikan menjadi 70 yang masuk dalam kategori Cukup, sebelum kembali meningkat

menjadi 83 di tahun 2024 dan kembali ke kategori Baik. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Berdasarkan observasi awal, beberapa faktor yang menjadi penyebabnya adalah ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai, sistem kompensasi yang kurang optimal, serta tingkat motivasi kerja karyawan yang rendah.

Tinggi rendahnya jumlah pasien yang datang tidak hanya mencerminkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, kebutuhan sumber daya, dan perencanaan operasional klinik. Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru melayani dua kategori utama pasien, yaitu pasien umum dan pasien yang terdaftar dalam program BPJS. Fluktuasi jumlah kunjungan dari kedua jenis pasien tersebut perlu dicermati guna menyusun strategi pelayanan yang tepat dan efisien. Data pasien di Klinik Harapan Ibunda telah dijabarkan dalam Gambar 1.2 berikut:



Gambar 1. 2 Grafik Data Pasien Klinik Harapan Ibunda Tahun 2024
Sumber: Klinik Harapan Ibunda Tahun 2024

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa kunjungan pasien BPJS sempat melampaui pasien Umum pada bulan Februari dan Juni, namun secara umum pasien Umum lebih dominan di sebagian besar bulan lainnya. Penurunan signifikan terlihat pada bulan Juli dan Agustus untuk kedua jenis pasien, sebelum kembali meningkat pada bulan-bulan berikutnya. Pola ini menunjukkan bahwa klinik Harapan Ibunda Pekanbaru mengalami beban layanan tertinggi pertengahan tahun dan perlu strategi pelayanan yang lebih adaptif menghadapi fluktuasi, khususnya pada pasien BPJS.

Banyaknya jumlah pekerjaan yang di berikan kepada karyawan akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal. Hal tersebut terjadi karena karyawan hanya mempunyai sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak pekerjaan. Tidak terselesaikannya tugas akan tergambar pada hasil penilaian kinerja yang dimana laporan tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi oleh manajemen klinik (Alfian dan Rahmania, 2023). Penilaian kinerja adalah hal penting untuk menyampaikan informasi yang dapat dipergunakan didalam evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan, ketika tidak ada penilaian kinerja yang kompleks, maka sulit untuk menilai perusahaan

tersebut, apakah perusahaan tersebut telah mencapai tujuan yang diharapkan dan mengalami peningkatan kinerja dalam segala aspek di setiap tahunnya (Khaeruman et al., 2023).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Peran fasilitas kerja sangat berpengaruh besar untuk keberlangsungan kinerja karyawan dimana prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan pada suatu pekerjaan dan aktivitas. Akan tetapi jika tidak memadai dan fasilitas kerja yang disediakan lengkap maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Fadilah dan Al Banin, 2022). Fenomena terkait fasilitas kerja yang terjadi pada Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kelancaran dan kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Beberapa karyawan mengeluhkan keterbatasan jumlah perangkat seperti komputer dan printer yang menyebabkan antrean dalam penggunaan. Menurut Anindita dan Prabowo (2022) fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian Jayanti dan Wahyuni (2024) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, secara sederhana motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Willy et al., 2021). Fenomena terkait motivasi kerja yang terjadi pada Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru yang diperoleh berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan, menunjukkan hasil bahwa masih ditemukan karyawan yang merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kapasitas atau keahliannya. Menurut Anindita dan Prabowo (2022) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian oleh Tanjung et al. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berperan penting yakni kompensasi. Kompensasi kerja berarti semua hal yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi kerja dipakai perusahaan bertujuan agar karyawan semakin sejahtera sehingga ketika bekerja mereka merasa nyaman (Shobirin dan Siharis, 2022). Fenomena terkait kompensasi kerja yang terjadi pada Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru yang diperoleh berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan, menunjukkan hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diterima, keterlambatan pembayaran, hingga ketidakmerataan pemberian insentif dan tunjangan. Menurut Setiawan et al. (2023) kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arifin et al. (2023) kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Selain itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja yang tersedia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan karyawan dalam bekerja serta tingkat keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen berkewajiban menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Semakin baik dan lengkap fasilitas yang disediakan instansi, maka semakin tinggi pula tingkat kenyamanan dan kinerja karyawan (Wijaya et al., 2022).

Hasil penelitian terdahulu terkait fasilitas kerja telah dijelaskan oleh Anindita dan Prabowo (2022); Sidik dan Aziz (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifah et al. (2024) bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan fasilitas kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya, penurunan fasilitas kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Prayudi, 2022). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah upaya untuk mendorong karyawan dan disertai dengan alasan yang signifikan untuk terlibat dalam suatu kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi bagi karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi (Saputra et al., 2023). Motivasi dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih gigih, fokus, dan berusaha mencapai hasil yang optimal dalam tugas dan tanggung jawab karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat berkorelasi dengan peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal untuk memberikan yang terbaik, menjaga standar kualitas, dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan (Marlius dan Syahrin, 2024).

Hasil penelitian terdahulu terkait motivasi kerja telah dijelaskan oleh Anindita dan Prabowo (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian

Yolinza dan Marlius (2023); Arifah et al. (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan (Wahyuni et al., 2023). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi kerja merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan (Barima et al., 2021). Kompensasi kerja yang adil dan kompetitif dapat memotivasi pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai memberikan mereka rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, dan merangsang semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan (Ludin et al., 2023).

Hasil penelitian terdahulu terkait kompensasi kerja telah dijelaskan oleh Setiawan et al. (2023); Anindita dan Prabowo (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Arifah et al. (2024) bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Halizah et al., 2023). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Diduga kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja yang merupakan faktor yang tidak akan dapat dipisahkan dari dunia kerja, serta merupakan hal paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketersediaannya fasilitas ini merupakan sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan ter dorong dalam meningkatkan kinerja karyawan (Prayudi, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya fasilitas kerja yang memadai dan motivasi kerja untuk mendorong sikap, tindakan profesional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Wijaksono et al., 2022).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anindita dan Prabowo (2022); Arifah et al. (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi yang sesuai

dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen mereka. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi diri cenderung lebih terlibat dan berkinerja lebih baik (Arifah et al., 2024). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Diduga fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka dan dihitung dengan menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Klinik Harapan Ibunda yang beralamat di Jl. Imam Munandar, Tengkerang Tim., Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28131. Waktu penelitian adalah Mei 2025 sampai selesai.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018). Data primer dalam penelitian adalah jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, internet, dan sumber lain yang mendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Klinik Harapan Ibunda yang berjumlah 31 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 31 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil dari karakteristik responden dapat diketahui pada tabel demografi responden. Dalam penelitian ini demografi responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan posisi jabatan. Ringkasan demografi responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (f)	Percentase (%)
Laki-laki	9	29,03%
Perempuan	22	70,97%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1. mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 70,97%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 9 orang atau sebesar 29,03%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru didominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah (f)	Percentase (%)
18-25 Tahun	4	12,90%
26-40 Tahun	19	61,29%
> 40 Tahun	8	25,81%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2. mayoritas responden berada pada rentang usia 26–40 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 61,29%. Responden yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 8 orang (25,81%), dan yang berusia 18–25 tahun sebanyak 4 orang (12,90%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru berada dalam usia produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah (f)	Percentase (%)
SMA/K	9	29,03%
D3	7	22,58%
S1	15	48,39%
S2	0	0,00%
S3	0	0,00%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3. mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 48,39%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA/K berjumlah 9 orang (29,03%), dan lulusan D3 sebanyak 7 orang (22,58%). Tidak terdapat responden dengan pendidikan S2 maupun S3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah (f)	Percentase (%)
< 1 Tahun	0	0,00%
1-2 Tahun	2	6,45%
3-5 Tahun	6	19,35%
> 5 Tahun	23	74,19%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4. sebagian besar responden memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 74,19%. Responden dengan masa kerja 3–5 tahun berjumlah 6 orang (19,35%), dan yang bekerja selama 1–2 tahun sebanyak 2 orang (6,45%). Tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori	Jumlah (f)	Percentase (%)
Ahli Kesehatan	3	9,68%
Perawat	10	32,26%
Rekan Media	2	6,45%
Ahli Gizi	1	3,23%
Bagian Umum dan Keuangan	8	25,81%
Cleaning Service	3	9,68%
Security	4	12,90%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5. jabatan responden paling banyak adalah perawat sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26%. Selanjutnya, responden dari bagian umum dan keuangan berjumlah 8 orang (25,81%), dan security sebanyak 4 orang (12,90%). Adapun jabatan lainnya seperti ahli kesehatan dan cleaning service masing-masing berjumlah 3 orang (9,68%), rekan media sebanyak 2 orang (6,45%), dan ahli gizi sebanyak 1 orang (3,23%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari tenaga keperawatan.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisis statistic yang memberikan gambaran secara umum tentang mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian yang

dilihat dari nilai standar deviasi, rata-rata (*mean*), minimum dan maximum (Sugiyono, 2018). Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja (X1)	31	27	45	36,84	5,080
Motivasi Kerja (X2)	31	24	45	35,48	5,750
Kompensasi Kerja (X3)	31	36	60	48,39	6,054
Kinerja Karyawan (Y)	31	42	60	48,65	4,378
<i>Valid N (listwise)</i>	31				

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil dari uji statistik dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap tidak valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid (Ghozali, 2018). Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} dengan rumus $df = n-2 = 31 - 2 = 29$, sehingga $r_{tabel} df (29) = 0,355$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
Fasilitas Kerja (X1)	Sesuai kebutuhan	X1.1	.768**	0,355	Valid
		X1.2	.825**	0,355	Valid
		X1.3	.908**	0,355	Valid
	Mudah digunakan	X1.4	.477**	0,355	Valid
		X1.5	.843**	0,355	Valid
		X1.6	.923**	0,355	Valid
	Mempercepat proses kerja	X1.7	.840**	0,355	Valid
		X1.8	.851**	0,355	Valid
		X1.9	.898**	0,355	Valid
	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,823	0,355	Valid
		X2.2	.916**	0,355	Valid
		X2.3	.888**	0,355	Valid
		X2.4	.904**	0,355	Valid
		X2.5	.704**	0,355	Valid
		X2.6	.821**	0,355	Valid
	Prestasi kerja	X2.7	.881**	0,355	Valid
		X2.8	.865**	0,355	Valid
		X2.9	.959**	0,355	Valid
Kompensasi Kerja (X3)	Gaji dan upah	X3.1	.652**	0,355	Valid
		X3.2	.814**	0,355	Valid
		X3.3	.907**	0,355	Valid
	Insentif	X3.4	.814**	0,355	Valid
		X3.5	.947**	0,355	Valid
		X3.6	.865**	0,355	Valid
	Tunjangan	X3.7	.889**	0,355	Valid
		X3.8	.763**	0,355	Valid

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas	X3.9	.586**	0,355	Valid
		X3.10	.810**	0,355	Valid
		X3.11	.661**	0,355	Valid
		X3.12	.799**	0,355	Valid
	Kuantitas pekerjaan	Y.1	.805**	0,355	Valid
		Y.2	.736**	0,355	Valid
		Y.3	.753**	0,355	Valid
		Y.4	.721**	0,355	Valid
	Kualitas	Y.5	.626**	0,355	Valid
		Y.6	.773**	0,355	Valid
		Y.7	.494**	0,355	Valid
		Y.8	.651**	0,355	Valid
	Ketepatan waktu	Y.9	.816**	0,355	Valid
		Y.10	.672**	0,355	Valid
		Y.11	.750**	0,355	Valid
		Y.12	.590**	0,355	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji validitas menunjukkan bahwa bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) di atas kriteria 0,355 (r tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel fasilitas kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas berikut:

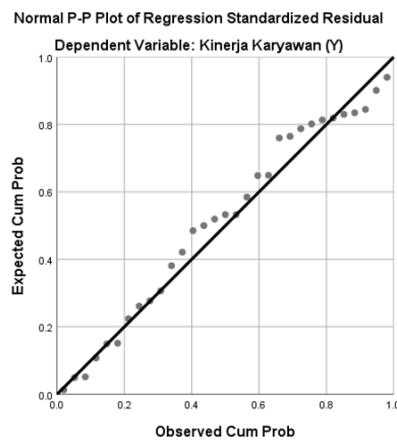
Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,91552234
Most Extreme Differences	Absolute	0,126
	Positive	0,078
	Negative	-0,126
Test Statistic		0,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji kolmogorov smirnov diperoleh nilai *asymp sig* lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 3. hasil uji normalitas *probability plot* menunjukkan bahwa grafik penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Cara mendeteksi multikolinieritas dengan korelasi antar variabel independen dengan nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *cut off* yang digunakan adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas Kerja (X1)	0,746	1,341
Motivasi Kerja (X2)	0,662	1,509
Kompensasi Kerja (X3)	0,777	1,287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 9. hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga diperoleh hasil bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian ini menggunakan uji *Glejser*. Kriteria pengambilan keputusan adalah nilai signifikan dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
B	Std. Error				
1 (Constant)	-0,942	1,940		-0,486	0,631
Fasilitas Kerja (X1)	0,032	0,047	0,147	0,683	0,500
Motivasi Kerja (X2)	0,018	0,044	0,092	0,403	0,690
Kompensasi Kerja (X3)	0,014	0,038	0,078	0,368	0,716

a. *Dependent Variable: Abs_Res*

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10. hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (*Sig*) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta
B	Std. Error		
1 (Constant)	12,442	3,491	
Fasilitas Kerja (X1)	0,303	0,084	0,352
Motivasi Kerja (X2)	0,263	0,079	0,345
Kompensasi Kerja (X3)	0,325	0,069	0,449

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = 12,442 + 0,303X_1 + 0,263X_2 + 0,325X_3$$

- Nilai konstanta sebesar 12,442 artinya jika variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 12,442.
- Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,303. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel fasilitas kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,303. Peningkatan ini bermakna bahwa semakin tinggi fasilitas kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,263. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,263. Peningkatan ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi kerja (X3) sebesar 0,325. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,325. Peningkatan ini bermakna bahwa semakin tinggi kompensasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel

dengan nilai 5% dengan menggunakan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 31-3-1) = (0,025 ; 27) = 2,051$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	12,442	3,491		3,564 0,001
Fasilitas Kerja (X1)	0,303	0,084	0,352	3,608 0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,263	0,079	0,345	3,334 0,002
Kompensasi Kerja (X3)	0,325	0,069	0,449	4,702 0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

1. Variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung $3,608 > t$ tabel $2,051$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,303$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung $3,334 > t$ tabel $2,051$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,263$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung $4,702 > t$ tabel $2,051$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,325$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_3 dalam penelitian ini diterima.

Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas yang termasuk dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018). Rumus f tabel = $(k ; n-k) = (3 ; 31-3) = (3 ; 28) = 2,950$. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji f

Model	ANOVA ^a		F	Sig.
	Sum of Squares	df		
1 Regression	465,020	3	155,007	38,021 .000 ^b
Residual	110,077	27	4,077	
Total	575,097	30		

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi Kerja (X3), Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 13. dapat diperoleh hasil nilai f hitung $38,021 > f$ tabel $2,950$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikin dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_4 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen(Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.899 ^a	0,809	0,787	2,019

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja (X3), Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 14. hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,899. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen yaitu fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya nilai *adjust r square* dalam penelitian ini adalah 0,787 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 21,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam bekerja. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil dan layak kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkat kinerja yang diberikan oleh karyawan. Fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja, semakin tinggi motivasi, dan semakin layak kompensasi yang diberikan, maka secara bersama-sama akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Bagi Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru

1. Disarankan agar pihak klinik memberikan pelatihan atau bimbingan teknis secara berkala terkait penggunaan peralatan kerja.
2. Disarankan agar klinik lebih proaktif dalam menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala.
3. Disarankan agar perusahaan mengevaluasi kembali kebijakan pemberian tunjangan, khususnya THR, agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.
4. Disarankan agar manajemen klinik melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan sistem kerja yang diterapkan.

Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dapat memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari segi jumlah responden, lokasi penelitian, maupun variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. H., & Rahmania, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *EKOBIS*, 24(1), 14–27.
- Anindita, A. R. P., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 539–548. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.3467>
- Arifah, R. D., Khojin, N., & Aisyah, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal. *Jurnal Sains Student Research* , 2(4), 1247–1259.
- Arifin, A., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 24–33. <https://lenteranusa.id/>
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(2), 48–55.
- Damayanti, S. D., Habe, H., & Kawulusan, B. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*, 2(1), 200–206.
- Dewi, A. S., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Fadilah, 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. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394. <https://doi.org/10.29040/jie.v9i1.7624>
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(5), 1–17.
- Khaenlman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Khaeruman, K., Sulfani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352–363.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338–1351. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17–30.
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 1–14. <https://lenteranusa.id/>
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>
- 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. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Sidik, H. A. B., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JMBO)*, 1(2), 72–79.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial Manajerial Dan Bisnis*, 6(1), 69–80.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah SUB DJA II/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3), 89–105.
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 71–84.
- Willy, J., Michael, M., Andersen, W., & Yunior, K. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 483–490.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>