

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT AREZDA PURNAMA LOKA CITEUREUP PERIODE 2021-2023

Muhammad Rifan Baihaqqi¹, Yayan Hadiyat², Dewi Atika³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: rifanbaihaqqi@gmail.com

ABSTRAK

Di era globalisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang terkoordinir, terarah, dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Di PT Arezda Purnama Loka Citeureup, terjadi penurunan kinerja karyawan dan hasil produksi dari tahun 2021 hingga 2023. Penurunan ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, kurangnya fasilitas kerja, serta minimnya penghargaan terhadap karyawan yang berkompeten. Beberapa divisi menunjukkan nilai kinerja di bawah standar perusahaan, dan karyawan merasa usaha mereka belum diapresiasi secara optimal. Fasilitas kerja yang tersedia juga dinilai belum memadai dalam mendukung operasional harian, yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup selama periode 2021–2023. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 115 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

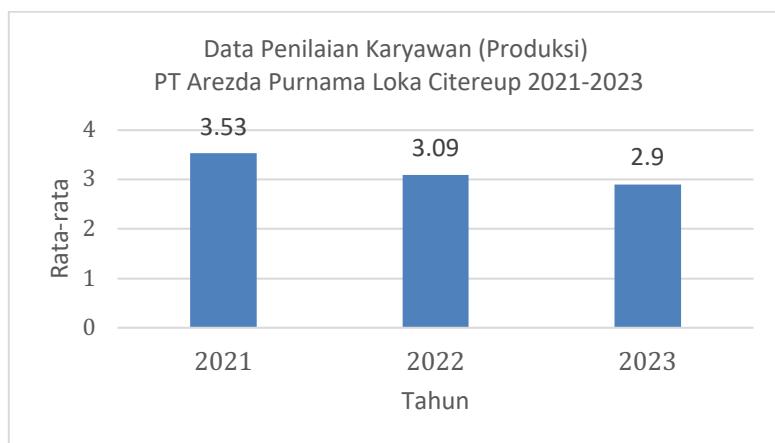
In the era of globalization, improving the quality of human resources is very important for companies in managing and utilizing employees to achieve organizational goals. Coordinated, directed, and sustainable human resource management can improve employee performance over time. At PT Arezda Purnama Loka Citeureup, there was a decline in employee performance and production results from 2021 to 2023. This decline is thought to be influenced by low work motivation, lack of work facilities, and minimal appreciation for competent employees. Several divisions showed performance values below company standards, and employees felt that their efforts had not been optimally appreciated. The available work facilities were also considered inadequate to support daily operations, which had an impact on employee work effectiveness. This study aims to analyze the effect of work motivation and work facilities on employee performance in the Production Division of PT Arezda Purnama Loka Citeureup during the period 2021–2023. The research method used is a quantitative method with a survey approach by distributing questionnaires to 115 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with validity, reliability, and classical assumption tests. The results of the study show that work motivation has a significant effect on employee performance, work facilities have a significant effect on employee performance, and simultaneously work motivation and work facilities have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation; Workplace Facilities; Employee Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat bekerja untuk tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia juga diharuskan mempunyai kompetensi yang terbaik supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sulistyowati & Auliya, (2022) Kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

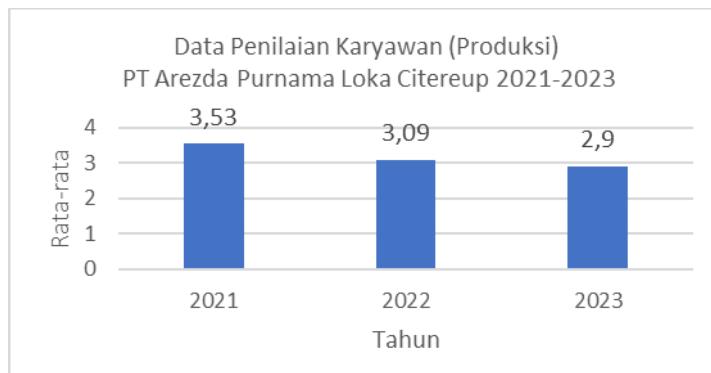
Menurut Manuain, (2022) motivasi menjadi suatu persoalan mengenai bagaimana caranya dapat mengarahkan daya maupun potensi bahawanya agar dapat bekerja sama secara produktif, serta dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan sebaiknya berusaha semaksimal mungkin untuk menyediakan fasilitas kerja yang diperlukan karyawan nya agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Menurut Jufrizien, (2021) Fasilitas kerja baik yang dimiliki oleh perusahaan seperti alat pendukung yang tepat dalam penunjang kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. PT Arezda Purnama Loka Citeureup merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 1983 sebagai fabrikator baja yang merupakan salah satu perusahaan nasional sebagai pelopor dan memimpin dalam pembuatan, peralatan, dan suku cadang local untuk dipakai industri.



**Gambar 1. Grafik data produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup
Periode 2021-2023**

Sumber: PT Arezda Purnama Loka citeureup diolah (2024)

Berdasarkan Gambar 1 data tersebut menunjukkan hasil produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan. Hasil produksi mengalami penurunan yang cukup besar pada tahun 2021 terdapat angka produksi 119.387 dan pada tahun 2022 terdapat sebesar 103.148 hingga pada tahun 2023 mengalami penurunan yaitu sebesar 97.477.



**Gambar 2. Grafik Data Penilaian Kinerja karyawan (Produksi)
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023**

Sumber: PT Arezda Purnama Loka Citeureup diolah (2024)

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup pada periode 2021 sampai 2023 mengalami penurunan kinerja karyawan. PT Arezda Purnama Loka memiliki ketentuan standar penilaian rata-rata kinerja karyawan yang berkompetensi sebesar 3 sampai 5, sedangkan untuk penilaian kinerja karyawan yang tidak berkompetensi memiliki ketentuan nilai rata-rata sebesar 1 sampai 2,9. Penilaian individu kinerja karyawan dilakukan setiap divisi pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup. Berdasarkan penilaian diatas beberapa divisi masih terdapat rata-rata penilaian dibawah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Arezda Purnama Loka diketahui bahwa perusahaan memiliki peralatan pendukung bekerja bagi karyawan. diketahui perusahaan ini terdapat kekurangan mengenai fasilitas kerja. Fasilitas yang terdapat pada perusahaan tersebut masih kurang ketersediaan fasilitas kerjanya. hal tersebut dengan hal ini menyebabkan kinerja karyawan kurang sedikit optimal dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya.

**Tabel 1. Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan (Produksi)
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023**

No	Pernyataan	Pilihan	
		Ya	Tidak
Kebutuhan Fisiologis			
1 Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup	29	32	
Kebutuhan Keselamatan			
2 Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja	51	10	
Kebutuhan Sosial			
3 Berhubungan baik antar pegawai atasan dan bawahan	27	34	
Kebutuhan mendapatkan penghargaan			
4 Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkompetensi	23	38	
Kebutuhan aktualisasi diri			
5 Perusahaan memberikan pembinaan dan pengembangan kepada karyawan	34	27	
Total Responden		61	

Sumber: Data Primer di olah, (2024)

Dari data tabel pra survey diatas menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan motivasi karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup 2021-2023. Sebagian besar karyawan menjawab pra survey dengan pernyataan "TIDAK". Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan mendapat penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Secara keseluruhan dari

hasil data tersebut perusahaan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Seperti karyawan yang berkompetensi dalam pekerjaannya namun perusahaan tidak memberikan penghargaan.

**Tabel 2. Data hasil Pra Survey Fasilitas Kerja
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023**

No	Pertanyaan / Pertanyaan	Pilihan	
		Ya	Tidak
Sesuai dengan kebutuhan			
1	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung dengan pekerjaan	35	26
Mampu mengoptimalkan hasil kerja			
2	Alat pendukung dalam bekerja dapat berfungsi dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi	27	34
Mudah dalam penggunaan			
3	Alat pendukung dalam bekerja mudah dipahami dalam pengoperasian	24	37
Mempercepat proses kerja			
4	Fasilitas kerja yang memadai dan berfungsi baik akan mempercepat pekerjaan	28	33
Penempatan ditata dengan benar			
5	Alat pendukung proses dalam bekerja diletakan di tempat yang sesuai	37	24
Jumlah responden			61

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel data hasil pra survey Fasilitas kerja yang dibagikan secara acak kepada 61 karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup pada tanggal 30 September 2024 adanya indikasi fasilitas perlengkapan kerja karyawan yang tersedia masih kurang mendukung pekerjaan. Apabila fasilitas kerja dalam perusahaan masih kurang mendukung pekerjaan karyawan hal tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena fasilitas kerja dirasakan setiap harinya oleh karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup selama periode 2021–2023.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2019) menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja karyawan, Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja serta keadilan bagi karyawan.

Fungsi Sumber daya manusia yang secara luas di klasifikasikan ke dalam dua kategori menurut Muhammad Ikram Idris, (2024). Kategori yang pertama yaitu fungsi manajerial merupakan perencanaan, pengorganisasian, kekaryawanan, pengarahan, koordinasi dan pengendalian. Dan yang terakhir yaitu fungsi operatif merupakan pengadaan sumber daya manusia, kompensasi karyawan, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan hubungan yang sehat, penelitian dan audit pribadi, stabilitas dan pemanfaatan karyawan dengan optimal, fungsi pemeliharaan.

Motivasi Kerja

Menurut Abdul Muis & Amrison, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat pada individu seseorang untuk dapat melakukan tindakan maupun upaya dengan tujuan agar lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki rasa semangat dan giat dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk

mendapatkan hasil kerja yang diharapkan perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Menurut Widyandari et al., (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama yaitu faktor intenal merupakan faktor yang berasal dalam diri seseorang karyawan. Faktor internal berasal dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat Pendidikan dan pengalaman masa lalu. Dan yang terakhir faktor eksternal berasal dari luar diri seorang karyawan. Faktor tersebut terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinan, tuntutan pengembangan organisasi serta dorongan yang diberikan oleh atasan dalam perusahaan.

Menurut Maslow dalam Hasibuan, (2021) indikator motivasi kerja yaitu; (1) Kebutuhan fisiologis ketika bayi merasa lapar dan haus, mereka akan nangis untuk mendapatkannya, dan ketika sudah menjadi lebih besar iya menggunakan komunikasi untuk mendapatkannya, dorongan makan merupakan kekuatan pendorong dalam perilaku ini; (2) Kebutuhan rasa aman merupakan tuntutan kemandirian dari bahaya, khususnya kebutuhan untuk merasa aman saat melaksanakan tugas, merupakan hal yang dimaksud dengan keselamatan dan keamanan; (3) Kebutuhan sosial seperti persahabatan, afiliasi interaksi, dicintai dan diterima dalam asosiasi dalam organisasi kerja maupun komunitas merupakan contoh afiliasi atau kebutuhan penerimaan; (4) Kebutuhan harga diri merupakan suatu permintaan akan penghargaan prestise, pengakuan, dan harga diri dari rekan kerja dan komunitas pada umumnya dikenal sebagai status atau keinginan harga.

Fasilitas Kerja

Menurut Dedy & Alfandi, (2022) Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan kerja dan fasilitas lain yang memiliki fungsi sebagai alat dalam melaksanaan pekerjaan dan fungsi sosial dalam rangka kepentingan yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. Fasilitas kerja juga dapat diartikan yaitu berupa alat yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan yang dapat memberi kemudahan dalam melakukan kegiatan seperti saran dan prasarana pada perusahaan.

Menurut Umar et al., (2021) dalam suatu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dari setiap karyawan dan fasilitas kerja merupakan penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tersedianya fasilitas kerja yang baik dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Nurhadian, (2019) fasilitas kerja dalam perusahaan sangat penting dalam mendukung kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, dukungan fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kemudahan serta kelancaran dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Menurut Sabri & Susanti, (2021) indikator fasilitas kerja yaitu; (1) sesuai dengan kebutuhan; (2) mampu mengoptimalkan hasil kerja; (3) mudah dalam penggunaan; (4) mempercepat proses kerja; (5) penempatan ditata dengan benar.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2022) kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan suatu indikator dalam menentukan bagaimana usaha dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan, (2019), mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikannya dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman

dan kesungguhan serta waktu yang efisien. Tingkat pencapaian hasil kerja yang dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas harus sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara, (2022) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu; (1) Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi *intelligence quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) yang mempunyai *intelligence quotient* (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dan juga memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan, maka dari itu karyawan mudah mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh suatu perusahaan; (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari *attitude* seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2022) yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yaitu; (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Pelaksanaan tugas; (4) Tanggung jawab.

Pengembangan Hipotesis

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan orang-orang yang terlibat di dalam organisasi perusahaan dianggap sebagai aset yang signifikan dalam hal keterampilan dan kemampuan. Kualitas Sumber daya manusia Merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kinerja suatu perusahaan. Pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi karena keahlian dan kompetensi yang dimiliki dapat mendukung peningkatan produktivitas perusahaan. oleh karena itu sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan sebagai usaha meraih keberhasilan dan tujuan perusahaan maka dari itu motivasi dan fasilitas kerja diperlukan didalam suatu tujuan organisasi.

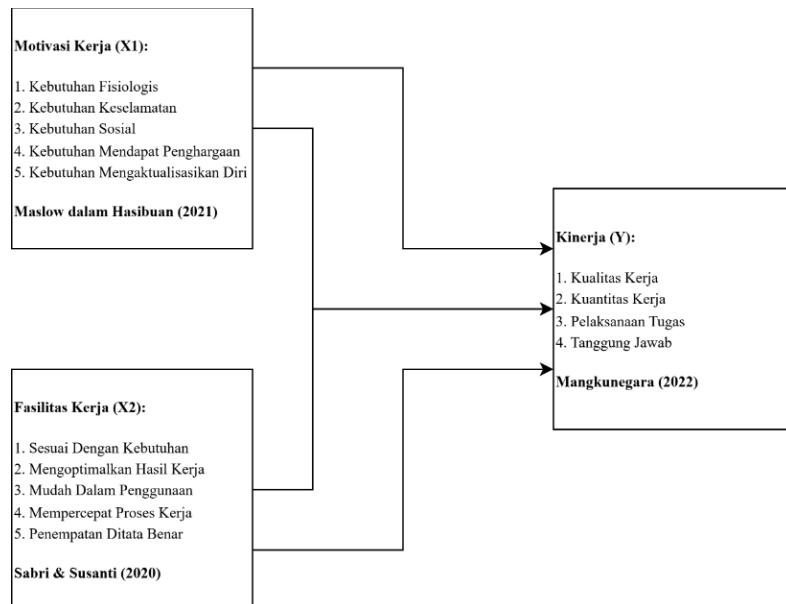
Motivasi kerja menurut Faisal Mirza et al., (2021) suatu kondisi yang berada dalam individu setiap karyawan pada suatu organisasi perusahaan yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja dengan hal ini semakin bagus motivasi dari karyawan maka akan semakin bagus tingkat kinerja karyawan dapat meningkat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Fasilitas kerja menurut Firman et al., (2023) merupakan faktor yang penting dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana dalam membantu karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja dengan lebih produktif.

H1 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup

H2 : Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup

H3 : Motivasi kerja dan Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup

**Gambar 3. Kerangka Berpikir**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi melalui angket atau kuisioner dan *survey* yang kemudian diolah untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran mendalam dan objektif mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT Arezda Purnama Loka Citeureup.

Dalam objek penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup dengan objek penelitian adalah Motivasi dan Fasilitas Kerja sebagai variabel x (*independent variable*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel y (*dependent variable*). Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Arezda Purnama Loka yang berlokasi JL. Ateng Ilyas, Puspanegara, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *proportional stratified random sampling* yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu didapatkan 115.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Fisiologis	1. Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup. 2. Tujuan karyawan bekerja untuk dapat hidup layak 3. Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa di hargai	Ordinal
	Kebutuhan Keselamatan	1. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja 2. Karyawan diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	3. Perusahaan memberikan pelatihan terkait keselamatan kerja		
Kebutuhan Sosial	1. Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan		
	2. Karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	
	3. Lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pekerja.		
Kebutuhan mendapatkan penghargaan	1. Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan		
	2. Jenis penghargaan beragam dan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	
	3. Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai pemberian penghargaan kepada karyawan		
Kebutuhan Mengaktualisasikan diri	1. Karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal		
	2. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk lebih maju	Ordinal	
	3. Karyawan dilibatkan pada proses pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan.		
Sesuai dengan kebutuhan	1. Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan		
	2. Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan karyawan	Ordinal	
	3. Penerangan di tempat kerja sudah cukup dan berfungsi dengan baik		
Mengoptimalkan hasil kerja	1. Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal		
	2. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dapat mempercepat proses kerja	Ordinal	
	3. Fasilitas yang ada berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan		
Fasilitas Kerja (x2)	1. Alat pendukung dalam bekerja mudah dipahami dalam pengoperasian		
	2. Karyawan terlatih dengan baik dalam pengoperasian fasilitas yang tersedia	Ordinal	
	3. Akses terhadap alat kerja mudah dan cepat		

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Mempercepat proses kerja	1. Karyawan menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik. 2. Karyawan memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat. 3. Karyawan mengelola sumber daya yang disediakan dengan efektif.	Ordinal
	Penempatan ditata dengan benar	1. Alat pendukung proses dalam bekerja diletakkan di tempat yang sesuai 2. Tata letak ruang kerja memudahkan karyawan dalam bekerja 3. Fasilitas kerja ditempatkan pada posisi yang tepat untuk mengurangi resiko cedera.	Ordinal
	Kualitas Kerja	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan 2. Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja 3. Kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas Kerja	1. Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan 2. Kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi 3. Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	1. Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan 2. Saya memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas 3. Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja	Ordinal
	Tanggung Jawab	1. Memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas pekerjaan 2. Memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas 3. Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	Ordinal

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Arezda Purnama Loka Citeureup berisi pertanyaan yang diukur menggunakan Skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Setiap item dalam kuesioner memiliki gradasi jawaban yang mencakup dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala Likert yang digunakan dalam instrumen penelitian disajikan dalam bentuk checklist atau pilihan ganda, Sementara itu, data sekunder diperoleh

dari informasi perusahaan serta sumber lainnya yang relevan, seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Tabel 4. Skala Likert Motivasi dan Fasilitas Kerja

Motivasi Kerja		Fasilitas Kerja	
Keterangan	Bobot	Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5
Setuju	4	Setuju	4
Kurang Setuju	3	Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 5. Skala Likert Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	
Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Uji Instrument Penelitian

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan *valid* dan *reliable* sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan hasil kualitas hasil penelitian. Menurut Sugiyono, (2021) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pengujian validitas dilakukan menggunakan SPSS 26 dengan sampel sebanyak 115 orang. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi variabel. Uji reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Ghozali, 2018), yang memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten dalam pengumpulan data.

Analisis Deskriptif

analisis deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. tanggapan total responden dihitung sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tabel 6. Kriteria Penilaian Analisis Deskriptif

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% – 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi data berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji ini $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi uji heterokedasitas dapat melihat dari pola gambar *scatterplot* model dan melakukan Uji Glejser.

Analisis Linear Berganda

kerjakan Analisis linear berganda memiliki tujuan dalam penelitian ini yaitu mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X. Menurut Sugiyono, (2021) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Variabel Y adalah Kinerja, dan X₁ Motivasi Kerja adalah, X₂ adalah Fasilitas Kerja adalah konstanta (*intercept*) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Uji Koefisien Determinasi²

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1).

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang bertujuan dalam mengetahui apakah Kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji Signifikan Parsial (Uji T) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:

$$t = \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Keterangan:

T = Menghitung fungsi t dengan derajat

βn = Koefisien regresi masing-masing

$S\beta n$ = Standar eror masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05 (\alpha)$ atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05 (\alpha)$ atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Cara perhitungan signifikansi dengan taraf 5% adalah sebagai berikut:

1. Jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.
2. Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 7. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
Kebutuhan Fisiologis				
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	115	70,95%	
2	Tujuan karyawan bekerja untuk hidup layak	115	74,26%	73%
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa dihargai	115	72,34%	
Kebutuhan rasa aman				
1	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja	115	72,17%	
2	Karyawan diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	115	73,39%	73%
	Perusahaan memberikan pelatihan terkait keselamatan kerja			
3	kerja	115	74,43%	
Kebutuhan sosial				

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
1	Berhubungan baik antara pribadi dan atasan	115	72,52%	
2	Karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	115	72,69%	73%
3	Lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pekerja	115	73,56%	
	Kebutuhan mendapat penghargaan			
1	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan	115	74,78%	
2	Jenis penghargaan beragam dan sesuai dengan kebutuhan karyawan	115	74,26%	74%
3	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai pemberian penghargaan kepada karyawan	115	74,26%	
	Kebutuhan mengaktualisasi diri			
1	Karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	115	73,56%	
2	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk lebih maju	115	77,73%	76%
3	Karyawan selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan	115	76,86%	
	Rata-rata			74%

Tabel 8 . Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
Sesuai Dengan Kebutuhan				
1	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	115	72,52%	
2	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan karyawan	115	73,56%	73%
3	Penerangan di tempat kerja sudah cukup dan berfungsi dengan baik	115	72,34%	
Mengoptimalkan Hasil Kerja				
1	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	115	73,91%	
2	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dapat mempercepat proses kerja	115	73,21%	74%
3	Fasilitas yang ada berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan	115	74,43%	
Mudah Dalam Penggunaan				
1	Alat pendukung dalam bekerja mudah dipahami dalam pengoperasian	115	71,47%	
2	Karyawan terlatih dengan baik dalam pengoperasian fasilitas yang tersedia	115	74,08%	74%
3	Akses terhadap alat kerja mudah dan cepat	115	76,52%	

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
Mempercepat Proses Kerja				
1	Karyawan menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik	115	79,13%	
2	Karyawan memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat	115	78,78%	78%
3	Karyawan mengelola sumber daya yang disediakan dengan efektif	115	75,65%	
Penempatan Ditata Dengan Benar				
1	Alat pendukung proses dalam bekerja diletakan di tempat yang sesuai	115	75,30%	
2	Tata letak ruang kerja memudahkan karyawan dalam bekerja	115	76,52%	77%
3	Fasilitas kerja ditempatkan pada posisi yang tepat untuk mengurangi resiko cidera	115	79,30%	
Rata-rata				75%

Tabel 9. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
Kualitas Kerja				
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	115	71%	
2	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	115	77%	76%
3	Kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	115	81%	
Kuantitas Kerja				
1	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	115	74%	
2	Kemampuan bekerja memenuhi harapan perusahaan	115	77%	76%
3	Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja	115	77%	
Pelaksanaan Tugas				
1	Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	115	78%	
2	Karyawan memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas	115	78%	79%
3	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan hasil kerja	115	80%	
Tanggung Jawab				
1	Memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan	115	76%	
2	Memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas	115	79%	78%
3	Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	115	79%	
Rata-rata				77%

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji ini $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized	
	Residual	
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73031610
Most Extreme	Absolute	.047
Differences	Positive	.047
	Negative	-.039
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah,2025

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independent harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas, digunakan nilai toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*). jika VIF lebih besar dari 0,05, maka multikolinearitas dapat dianggap signifikan secara statistik. Jika VIF dibawah atau < 10 dan nilai *Tolerance value* diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients	Coefficients	Beta	T	Sig.	ance	VIF
1 (Constant)	16.490	5.093		3.238	.002		
Motivasi Kerja	.178	.095	.174	1.874	.064	.787	1.271
Fasilitas Kerja	.328	.079	.384	4.127	.000	.787	1.271

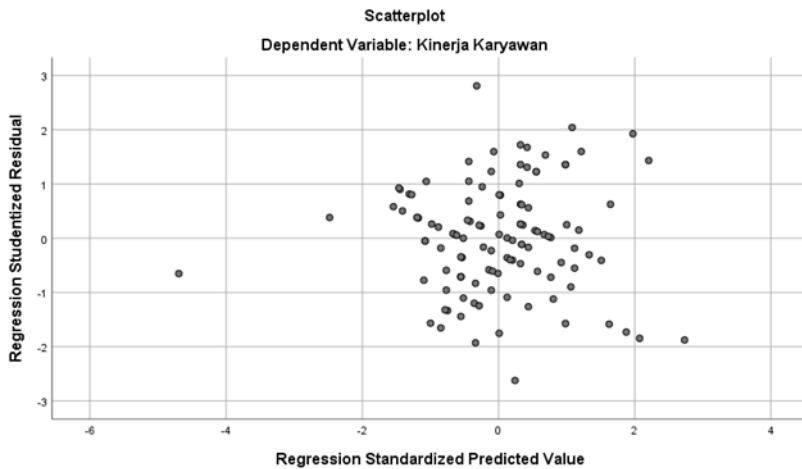
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah,2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) adalah $1.271 < 10.00$ dan nilai tolerance value $0.787 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	16.490	5.093			3.238	.002
	Motivasi	.178	.095	.174	.174	1.874	.064
	Kerja						
	Fasilitas Kerja	.328	.079	.384	.384	4.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai a sebesar 16.490 merupakan konstanta. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja dan fasilitas kerja tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 16.490.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono, (2021) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Pada penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.489 ^a	.239	.226	2.75459	
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja , Motivasi Kerja					

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Uji Hipotesis**Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	16.490	5.093	3.238	.002
	Motivasi Kerja	.178	.095	.174	1.874 .064
	Fasilitas Kerja	.328	.079	.384	4.127 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,064 > 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $1,874 < t$ tabel $1,981$, dimana Ha ditolak dan Ho diterima maka tidak dapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,127 > t$ tabel $1,981$, dimana Ha diterima dan Ho ditolak maka terdapat pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen dalam suatu model regresi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model secara keseluruhan.

Tabel 15. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.164	2	133.582	17.605	.000 ^b
	Residual	849.827	112	7.588		
	Total	1116.991	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja , Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 17.605 > F tabel 3,08 yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

(1) Berdasarkan hasil analisis linier berganda nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.178, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.178. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan nilai signifikan sebesar 0,064 > dari 0,05 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 1,874 < dari t tabel 1,981 Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup; (2) Berdasarkan hasil analisis linier berganda nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.328, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.328. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan nilai signifikan sebesar 0,000 < dari 0,05 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 4,127 > t tabel 1,981 Maka, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup; (3) Berdasarkan hasil analisis linier berganda nilai a sebesar 16.490 merupakan konstanta. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa hasil F hitung sebesar 17.605 > dari F tabel 3.08 dan signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muis, M., & Amrison, A. (2021). Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, To Employee Performance At Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(3), 502–512. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.761>
- Dedy, A., & Alfandi, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Hotel Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Sari Ater Hot Springs Resort Ciater. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.678>
- Faisal Mirza, D., Swarni Lumbantobing, T. S. L., Perary Menzez Simanjuntak, H., & Giawa, Y. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(1), 51–64. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i1.12077>
- Garry, D. (2019). Human Resource Management, Pearson.

- Ghozali, H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke 23). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- J, C. J. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Jufrizén, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9. <https://core.ac.uk/download/pdf/389396721.pdf>
- Sabri, & Susanti, M. (2021). PEMANFAATAN LIMBAH PELEPAH KELAPA SAWIT DALAM MENUNJANG PEREKONOMIAN MASYARAKAT DESA. In *media sains indonesia* (Vol. 7, Issue 1). <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Sugiyono, P. D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (M. Dr Ir Sutopo, SPd (ed.); Edisi kedua). ALFABETA CV.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Pengaruh Ketrampilan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Social Science Studies*, 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Santi Pala. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(1), 79–85.