

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan

Hendri, S.E., M.M. (0215067201)

Email: henkrakatau@gmail.com

M. Rizki (16010013)

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, dengan sampel sebanyak 78 dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Pengawasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berlakunya asas otonomi daerah memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri keperluan daerahnya. Dengan diberlakukannya peraturan tersebut diharapkan dapat mewujudkan pemberian layanan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat secara maksimal dikarenakan penyempitan wilayah tanggung jawab (*desentralisasi*) pengelolaan oleh pemerintah pusat ke pemerintah daerah memberikan kemudahan kontrol dibanding dengan sistem pengontrolan terpusat (*sentralisasi*).

Kebijakan otonomi daerah dilakukan dengan mendesentralisasikan kewenangan-kewenangan yang selama ini tersentralisasi di tangan pemerintah pusat. Dalam proses desentralisasi itu, kekuasaan pemerintah pusat dialihkan ke pemerintah daerah sebagaimana mestinya, sehingga terwujud pergeseran kekuasaan dari pusat ke daerah kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dalam menjalankan perannya tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan dibantu oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan sebagai instansi yang menerima tugas pembantuan dari Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat yaitu Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Mangkunegara, (2016), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan atau instansi pemerintah, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Barry, (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chasanah & Rustiana, 2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin

baik juga kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan adalah fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya alat kerja operasional dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di masing-masing bagian kemudian fasilitas sosial yang ada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan seperti: tempat ibadah, kamar mandi, kantin, dan lainnya juga sudah tersedia, akan tetapi jika dilihat lagi secara seksama di beberapa ruangan masih didapati fasilitas kerja penunjang pekerjaan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan masih belum lengkap.

Fasilitas kantor yang belum lengkap di beberapa ruangan di antaranya adalah komputer, mesin fotocopy, scanner, telepon, dan belum seragamnya meja dan kursi untuk para pegawai di setiap ruangan kantor. Adanya fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai, mempermudah dan memperlancar proses kerja yang akan dijalankan di dalam kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kasmir, (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan atau pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan atau pegawai itu sendiri ataupun perusahaan atau instansi pemerintah. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja perusahaan maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawainya. Edison, Anwar, & Komariyah (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, teknologi/mesin, dan metode/sistem. Kasmir, (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Menurut (Edison et al., 2017) indikator-indikator kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

Fasilitas Kerja

Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2005) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah: desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam (Tjiptono, 2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan,

perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis. Menurut (Sofyandi, 2016) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan dan alat transportasi.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. Ranupandojo & Husnan, (2005) menyatakan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja. (Chasanah & Rustiana, 2017) dan (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 78 orang pegawai.

Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Sugiyono (2016) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel diambil yaitu 78 orang pegawai. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program SPSS 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25187729
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,054
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,832
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,832 dengan probabilitas 0,493. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

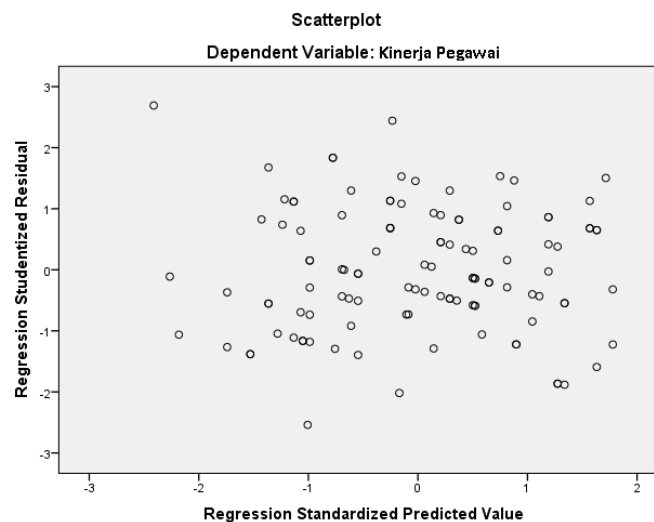
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pegawai	Between Groups	(Combined)	221,548	9	24,616	5,238	,000
		Linearity	133,202	1	133,202	28,343	,000
		Deviation from Linearity	88,346	8	11,043	2,350	,163
	Within Groups	540,452	115	4,700			
	Total	762,000	124				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Fasilitas Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,169	,929		16,321	,000
	Fasilitas Kerja	,435	,083	,418	3,632	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1.66462$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1.66462$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Fasilitas Kerja (X) sebesar = 5,104 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 3,632 > t_{tabel} 1.66462$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,265	2,26101

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,265 hal ini berarti 26,5% variasi variabel Variabel Fasilitas Kerja beserta Kinerja Pegawai 0,745 hal ini berarti 74,5% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,169	,929		16,321	,000
	Fasilitas Kerja	,435	,083	,418	3,632	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,435 dan juga menghasilkan constanta sebesar 12,169 sehingga persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 12,169 + 0,435 X_1 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Fasilitas Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,435.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar 3,632 $> t_{tabel}$ sebesar 1.66462. Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga fasilitas kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan fasilitas kerja seperti ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum dan tempat ibadah, gedung kantor, alat-alat transportasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Chasanah & Rustiana, 2017; Syahrianti, Hasmin, & Gunawan, 2018) yang menunjukkan bahwa fasilitas

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen*. (H. Handoko, Ed.) (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. dan: UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.

- Lukas, M., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16465>
- M. Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(7), 68–77.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10). <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, D., & Heriyanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(8), 66–75.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUMI AK.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Syahrianti, N., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 1(1), 1–16
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa- Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.