

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAS MULIA DI KABUPATEN LUWU UTARA

Anita Musbar

Email: itamusbar@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of office facilities and compensation on employee performance at PT. Jas Mulia in Minanga Tallu Village, Sukamaju District, North Luwu Regency. This study uses quantitative research, data collection methods are carried out using a survey questionnaire which is distributed to 150 employees. after the data is collected, then the data is analyzed using SPSS software version 24. Through multiple linear regression analysis method. The results of the research on office facilities have a significant effect on employee performance. Compensation has no significant effect on employee performance.

Keywords: *office facilities, compensation and employee performance.*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di desa minanga tallu kecamatan sukamaju kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan survey kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebanyak 150 responden. setelah data-data tersebut dikumpulkan, kemudian data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24. Melalui metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *fasilitas kantor, kompensasi dan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan ditengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang

sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi yang diperlukan pengelola dan perencanaan manajemen yang baik. Karyawan sangat memiliki peran penting dalam pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Kualitas kerja

diukur dari anggapan atau penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. dengan adanya fasilitas menyebabkan karyawan merasa sesuai dan senang menggunakannya sehingga Pada kondisi demikian, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi: kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Fasilitas Kantor

Moenir (2015:119) Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga berfungsi social dalam rangka kepentingan

kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penerapan faktor-faktor produksi secara efisien dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Adanya fasilitas dan kompensasi yang layak dan adil terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jas Mulia di Kabupaten Luwu Utara”.sehingga yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah a.) apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di Kabupaten Luwu Utara? b.) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di Kabupaten Luwu Utara?

orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Fasilitas tersebut di bagi menjadi dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu: Fasilitas Peralatan kerja, Fasilitas perlengkapan kerja, Fasilitas sosial

2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Elmi(2018:83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh

organisasi oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada priode yang tetap”.

2.2.1 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Elmi (2018:87) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. mingguan.

2. Insentif

Menurut Kadarisman (2012:184) menyatakan insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

2.3 Pengertian Kinerja karyawan

Mangkunegara (2017: 132) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2014: 410) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.3.1 Faktor-Faktor yang

mempengaruhi kinerja

Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Faktor Motivasi, di mana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja Sikap mental, di mana kondisi mental dapat mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Magkunegara (2015:75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:14) menjelaskan bahwa Penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di Kabupaten Luwu Utara.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Jas Mulia yang berlokasi di desa Minanga Tallu, Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian direncanakan April-juli 2022.

3.3. Populasi dan sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jas Mulia. 130 orang karyawan. Begitu juga dengan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 130 seluruh karyawan PT. Jas Mulia Luwu Utara.

3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan

pada penelitian ini (Wiratna 2014:73-74) adalah: Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara dengan narasumber. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, artikel, majalah dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian serta yang dapat menunjang penelitian ini.

3.5. Tehnik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode angket/kuesioner
2. Observasi/pengamatan

3.6 Variabel penelitian dan Definisi

Operasional

Adapun Variabel dalam penelitian ini adalah: Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yaitu Kinerja(Y). Definisi kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dan variabel independen (variabel bebas) yang terdiri dari fasilitas kantor(X1) adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas pada PT Jas Mulia dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu., Kompensasi (X2) adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan PT Jas Mulia

3.7. Instrumen penelitian

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Adapun bentuk kuesioner pernyataan dalam skala likert yang diajukan kepada responden yaitu:

- Sangat setuju (SS) diberi skor = 4
- Setuju (S) diberi skor = 3
- Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

3.8. Uji Kualitas Data

uji yang digunakan dalam peneelitan ini adalah uji validitas data dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS.

3.9. Metode Analisis Data

metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.6. Uji kualitas Data

4.6.1 Uji Validitas

Tabel 4.7

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,878	0,219	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,911	0,219	Valid
3	Peryataan X1.3	0,918	0,219	Valid

Sugiyono (2014:277) Analisis regresi berganda digunakan untuk menjawab rumusan masalah, dengan menggunakan persamaan sebagai berikut: $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Menyeluruh/simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat

2. Uji t (parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yang merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya.

3. Uji koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu Nilai R²=0 berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 4.8

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Pernyataan X2.1	0,872	0,219	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,920	0,219	Valid
3	Pernyataan X2.3	0,855	0,219	Valid

Tabel 4.9

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Pernyataan Y.1	0,945	0,219	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,941	0,219	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,963	0,219	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,967	0,219	Valid
5	Pernyataan Y.5	0,865	0,219	Valid
6	Pernyataan Y.6	0,918	0,219	Valid

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 24 dapat dilihat dari ketiga variabel tersebut, fasilitas kantor, kompensasi, kinerja karyawan dikatakan

valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,219 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.6.2 Uji Realibilitas

Tabel 4.10

Uji Realibilitas X1 X2 Dan Y

No	Variabel	Cronpach S Alpha	Keterangan
1	Fasilitas kantor (X_1)	0,862	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0,831	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,969	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2022

1. Fasilitas kantor dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas yang tinggi atau konsisten, karena $\text{Alpha} > r_{tabel}$ yaitu 0,862 untuk jumlah keseluruhan 3 point.
2. kompensasi dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten,

karena $\text{Alpha} > r_{tabel}$ yaitu 0,831 untuk jumlah keseluruhan 3 point

3. kinerja karyawan dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten, karena $\text{Alpha} > r_{tabel}$ yaitu 0,969 untuk jumlah keseluruhan 6 point

4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Model	Unstandardize Coefficient		Standardize Coefficient	T	Sig
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	-409	1.149		-356	.723
Fasilitas kantor (X1)	1.709	.320	.784	5.344	.000
Kompensasi (X2)	.291	.324	.132	.898	.372

Sumber data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,409 + 0,784X_1 + 0,132X_2 + e$$

Keterangan:

- konstanta (a) sebesar -0,409 artinya jika fasilitas kantor (X1) dan kompensasi (X2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,409.
- ariabel X_2 tetap.

- Koefisien b_1 (0,784) artinya setiap kenaikan fasilitas kantor sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,784 dengan asumsi variabel X_1 tetap.

- Koefisien b_2 (0,132) artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,132 dengan asumsi v

4.8 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 4.12
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.824	1.251

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa nilai koefisien korelasi atau keterikatan $R = 0,910$ artinya jika variabel ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien $R^2 = 0,824$

artinya 82,4% berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT Jas Mulia dipengaruhi oleh variabel bebas fasilitas kantor (X1) kompensasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 17,6%.

4.9 Uji hipotesis

4.9.1 Uji T (Parsial)

Tabel 4.13
Hasil pengujian parsial (t)

Model	Unstandardize Coefficient		Standardize Coefficient	T	Sig
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	-409	1.149		-356	.723
Fasilitas kantor	1.709	.320	.784	5.344	.000
Kompensasi	.291	.324	.132	.898	.372

Sumber: data diolah SPSS 2022.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel fasilitas kantor (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari signifikan fasilitas kantor (X1) pada kolom sig.000 variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari signifikan kompensasi (X2) pada kolom sig.,372.

a. Fasilitas Kantor (X1)

Koefisien regresi variabel fasilitas kantor sebesar 1.709 dengan tingkat signifikan 0,000 < tingkat Alpha 0,05 dan nilai t hitung 5.344. berdasarkan tabel 4.11 dan tahapan pengujian secara

parsial (uji t), maka dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

b. Kompensasi (X2)

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,291 dengan tingkat signifikan 0,372 > tingkat alpha 0,05 dan nilai t hitung 0,898. Berdasarkan tabel 4.11 dan tahapan pengujian secara parsial (uji t) maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

4.9.2 Uji F (simultan)

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Simultan (f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	581.117	2	290.558	185.559	.000 _b
Residual	120.571	77	1.566		
Total	701.688	79			

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar

0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai propobalitas < 0,05 maka

H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika fasilitas kantor dan kompensasi secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh fasilitas kantor (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara fasilitas kantor sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan variabel dependen menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketrina R. Manullang (2017), bahwa dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif terhadap dan signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Pt. Pos Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan yang disesuaikan taraf nilai signifikannya.

b. Pengaruh kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan variabel dependen menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena minimnya kompensasi yang diberikan atas prestasi yang diraih dari jawaban responden yang tidak setuju (TS).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Fizzian dan Hazmanana Khair(2020), yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan artinya kopensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angakasa Pura II(Persero) Kantr Cabang Kualanamu.

PENUTUP

5.1 Simpulan

- a. Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jas Mulia di Luwu Utara.
- b. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jas Mulia di Luwu Utara

5.2 Saran

- a. Bagi perusahaan, lebih memperhatikan dan memahami pemberian fasilitas apa yang diperlukan karyawan agar dapat

membantu pekerjaan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, selanjutnya perusahaan sebaiknya membuat jadwal evaluasi memantau setiap peralatan seperti setiap 5 atau 12 bulan untuk mengantisipasi penyusutan peralatan. dan sebanyak mana kompensasi yang dibutuhkan karyawan dengan pemberian yang sesuai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lagi penelitian ini menjadi lebih baik yaitu dengan menambahkan sebuah variabel-

variabel budaya organisasi disiplin kerja dan banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Jas Mulia Di Luwu Utara.

- c. Bagi mahasiswa, dukungan social teman sebaya dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk lebih giat maupun lebih bersemangat dalam menyusun skripsi yang dikerjakan tetapi tanpa adanya dorongan dalam diri sendiri, dukungan yang diberikan oleh teman tidak dapat berpengaruh besar maka dari itu diharapkan jangan terlalu bergantung pada orang lain dalam mengerjakan skripsi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arismunandar, M.F dan Hazmanan K. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.(3) 2.
- Eki Salasani, Eki (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada UUD. Merry Perkasa Kota Palopo. *Skripsi*. Program SI Ekonomi dan Bisnis IAIN. Palopo. 2019.
- Faizati, Ayu Niken. 2020. Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin. *Repositori Universitas Islam Kalimantan*

Frimayasa Aktovia, K.A dan Marlina S .2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisni*. (2) 1.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Jakarta Bumi Aksara.

Irawan, A dan Suryani, N. 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. 7(1).

Manullang, K.R. 2017. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos

- Medan. *Jurnal Visi Ekonomi dan Manajemen*. 3 (1).
- Nigrum, S.I. pawestri. 2019. Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang. *Skripsi*. Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. 2019.
- Parlan 2020 Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan . *Skripsi*. Program S1 Manajemen Universitas Panca Budi Medan. Medan. 2020.
- Prasetyo, Emi dwi. 2016. Dampak fasilitas kantor dan Lingkungan kerja Pada Kinerja Karawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Skripsi*. Program S1 Ekonomi Manajemen. Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2016.
- Pratama, S.A., Hakam.M.S dan Nurjhajono G.E. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 25 (1).
- Rachman. A.N dan Suwoko .2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finace Samarinda Effect of Compensation on Employee Performance. *Borneo Student Research*.
- Sari, Putri Juwita..2017.Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Hadi Santoso Karanganyar. *Skripsi*. Program S1 Ekonomi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Karanganyar. 2017.
- Sarira, N.B. 2015 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Insani Baraperkasa Di Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3(4):951-965.
- Susi Nadiyah ,S., Zamhari, da Astuti,N. 2021. Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. 8 (2).
- Syahrianti,N.,Hasmin dan Gunawan. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.*Journal of Manajemen*. 1(1).
- Wibowo, P.2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.(2).