

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. 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.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi yang diperlukan pengelola dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2015:25), adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan sangat memiliki peran penting dalam pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting 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 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

Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dengan melihat penelitian terdahulu, peneliti ingin melihat tentang pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di kabupaten Luwu Utara.

PT. Jas. Mulia Merupakan perusahaan yang bergerak di industri kelapa sawit dan properti. Salah satu pabrik kelapa sawit milik PT Jas Mulia berada di Desa Minanga Tallu, Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan.

PT Jas. Mulia merupakan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PKS), pertama yang didirikan di kabupaten luwu utara dan telah beroperasi sejak maret 2017 dan berlokasi di desa minanga tallu kecamatan sukamaju, dengan kapasitas produksi 30 ton/jam. Kehadiran pabrik ini diharapkan mampu memicu pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya petani sawit. Kabupaten Luwu Utara Sulawesi Selatan kini di kenal sebagai produsen *crude palm oil* (CPO) atau minyak sawit mentah sebagai bagian kontribusi Indonesia dalam memasok komoditas terbesar tersebut kepada dunia.

Keberadaan PT. Jas Mulia tak bisa dipungkiri telah memberikan kontribusi nyata terhadap daerah. Keberadaan PT. Jas Mulia di kecamatan Sukamaju juga telah mempengaruhi roda perputaran keuangan yang berimplikasi positif terhadap peningkatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Sektor pertanian memegang peranan penting dalam perekonomian nasional, karena selain menyediakan pangan bagi seluruh penduduk, sektor ini juga menyumbang devisa, menyediakan kesempatan kerja dan mendukung perkembangan sektor lain terutama dalam penyediaan bahan baku bagi industri. Mengingat perkembangan dunia usaha semakin pesat, setiap perusahaan selalu meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan, dimana keuntungan tersebut dapat digunakan untuk mengembangkan perusahaan, hal ini di tentukan oleh faktor produksi seperti alam, tenaga kerja, kompensasi, skill fasilitas dll.

Penerapan faktor-faktor produksi secara efisien dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal perlu adanya rencana-rencana yang matang, termasuk didalamnya merencanakan rencana target produksi yang diinginkan target produksi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat diukur dalam jumlah tertentu yang ingin dicapai suatu perusahaan untuk mengetahui jumlah yang akan di produksi dan faktor-faktor produksi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Adanya fasilitas dan kompensasi yang layak dan adil terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Berkaitan dengan hal tersebut,

maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. 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 Kabupaten Luwu Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat di rumuskan dalam 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?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di kecamatan sukamaju kabupaten luwu utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia di kecamatan sukamaju Kabupaten Luwu utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

- a. Bagi peneliti, Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya pentingnya fasilitas kantor dan pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jas Mulia di kecamatan sukamaju Kabupaten Luwu Utara.

#### 1.4.2 Manfaat praktis

penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan acuan dan informasi bagi PT. Jas Mulia di kecamatan sukamaju Kabupaten Luwu Utara terkait dengan pengaruh pentingnya fasilitas kantor dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di kecamatan sukamaju Kabupaten Luwu Utara.

### **1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini pelaksanaan materi pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia kecamatan sukamaju Kabupaten Luwu Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Fasilitas Kantor**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat di gunakan dalam kegiatan normal perusahaan serta memudahkan pelaksanaan kegiatan.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. 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 orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang di gunakan untuk mempermudah aktifitas kantor sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

##### **a. Indikator fasilitas**

Menurut Moenir (2015:120) dari pengertian fasilitas diatas maka dapat dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu:

##### **1. Fasilitas Peralatan kerja**

Fasilitas peralatan kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunannya peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu, peralatan kerja tunggal dan peralatan kerja serba guna:

- a) Peralatan kerja tunggal berupa berupa peralatan yang hanya dipakai satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk menetik berbagai surat atau daftar untuk lainnya.
  - b) Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang dipakai untuk bermacam-macam peran, misalkan computer dapat dipakai untuk membuat surat, membuat grafik, menyimpan data atau arsip, dan analisa data.
2. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas perlengkapan kerja merupakan semua jenis benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk produksi, mempercepat proses membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Berikut ini yang termasuk dalam fasilitas perlengkapan kerja.

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, air bersih, pembuangan air kotor, dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja dan ruangan lainnya misalkan tempat sholat atau mushola.
- c) Alat komunikasi berupa telpon
- d) Penerangan yang cukup
- e) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyejukan misalakan seperti kipas angin, Ac (*air conditioning*).
- f) Mebel yang meliputi meja serbaguna, kursi, meja tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan ditempat kerja.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkan alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih dll.

### 3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang di gunakan oleh karyawan/pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama uantuk para karyawan bujangan, rumah jabatan, dinas dan kandang-kandang kendaraan kendaraan bermotor.melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangan membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kerengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja Karyawan di PT JasMulia. Berdasarkan penjelasan diatas dapat di ambil indikator dari variable fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan alat kerja.

#### **2.2 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka berikan. Torang (2013:148). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Hasibuan (2012:118). Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

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.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan atau opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi Finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja). Bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

### **2.2.2 Indikator Kompensasi**

Indikator Kompensasi Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karna itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi

yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator

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. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau 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.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang- undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan

akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan

### **2.3 Pengertian Kinerja karyawan**

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

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.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang

karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya:

1. Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi, di mana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Sikap mental, di mana kondisi mental dapat mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “Modal” dan “Kreatif”. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah

### **2.3.2 Indikator Kinerja**

Menurut Magkunegara (2015:75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Pelaksanaan penelitian terdahulu ini bertujuan untuk dapat mengetahui informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan pada industry kelapa sawit sudah dilakukan penelitian sebelumnya, yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
Penelitian terdahulu

| No | Nama dan Tahun            | Judul dan Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|---------------------------|---|--|
| 1. | Ketrin R Manullang (2017) | Pengaruh fasilitas kantor terhadap efektivitas Kinerja karyawan pada PT pos medan | Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Medan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan $t_{hitung} = 9,544$ ( $n-k = 60-2 = 58$ ) $>$ $t_{tabel} = 2,001$ pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| 2. | Susi Nadiyah Zamhari Nelly Astuti (2021) | Pengaruh fasilitas kantor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan rangkui kota pangkal piang 2021 | Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan Fhitung 28,945 > Ftabel 2,98, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.                 |
| 3. | Aditia Nur Rachman dan Suwoko2 (2019)    | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finace Samarinda<br>Effect of Compensation on Employee Performance               | Penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Samarinda |
| 4. | Fx.Pudjo Wibowo (2018)                   | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)                        | Berdasarkan hasil uji F , didapat F hitung > F tabel atau 25.984 > 2.70 atau tingkat signifikansi (sig) 0.000 <0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja secara  |

|    |                          |   |   |
|----|--------------------------|---|---|
| 5. | Putri Juwita Sari (2017) | Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT kusuma hadi santosa karanganyer  | Dari uji hipotesis didapatkan hasil pengaruh kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 6,944 dan 2,943. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 47,5 %.  |
| 6. | Ayu Niken Faizati (2019) | Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin | Hasil penelitian menunjukan 1) Fasilitas kantor memiliki dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin 2) Pemberian kompensasi memiliki dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin, hal ini mengindikasi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memahami pemberian fasilitas apa yang yang diperlukan dan sebanyak mana kompensasi yang dibutuhkan karyawan dengan pemberian yang sesuai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
| 7. | Agustina fatma ningrum (2017)                         | Pengaruh fasilitas kantor, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat pace kabupaten nganjuk. | Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan bagi organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya, apabila kebutuhan dan keinginan dapat tercapai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.                                  |
| 8. | Parlan (2020)   | Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor plbangtan medan            | Kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung 35,902 > nilai F tabel 3,11 dan nilai sig 0,000 < 0,05.   |
| 9. | M. Fizardian Arismunan adar dan Hazmanan Khair (2020) | Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan                                 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan |

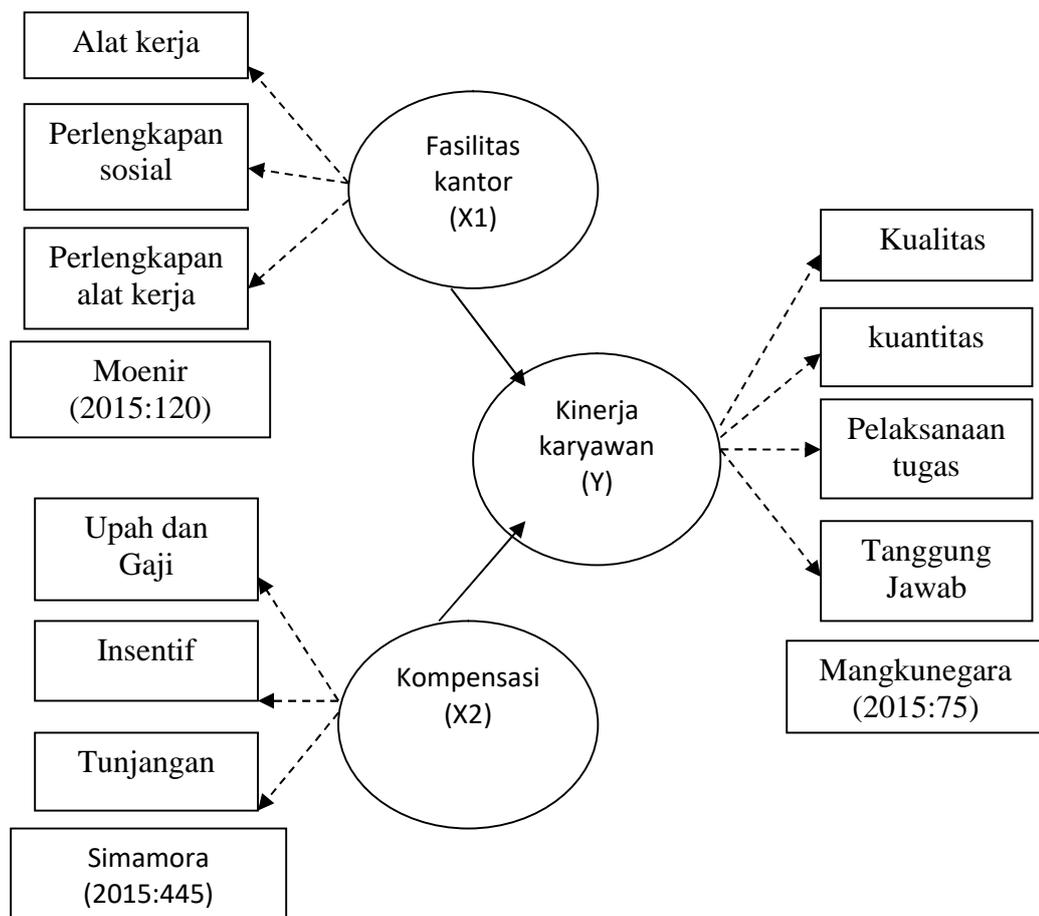
|     |                                    |   |   |
|-----|------------------------------------|---|---|
|     |                                    |   | PT. Angkasa Puro II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.  |
| 10. | Badriyah dan muttaqiyat hun (2017) | Pengaruh motivasi kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kota Yogyakarta | hasil analisis terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. |

## 2.5 Kerangka konseptual

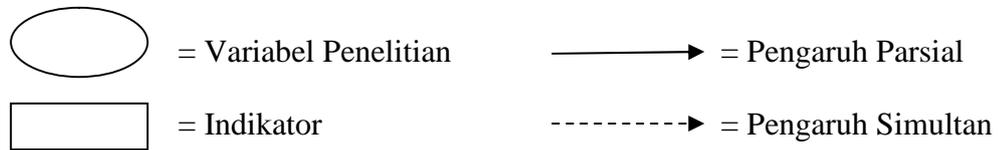
Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Mangkunegara (2017: 132) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kantor dan kompensasi..Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

## 2.1 Gambar

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen ini adalah Kinerja Karyawan meliputi Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab. Variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab akibat atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel X1( Fasilitas Kantor meliputi Alat kerja, Perlengkapan Sosial dan Perlengkapan Alat Kerja) dan Variabel X2 ( Kompensasi meliputi Upah dan Gaji, Insentif dan Tunjangan).



Keterangan:



## 2.6 Hipotesis

Menurut sugiono (2010:96), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta yang empiris di peroleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dengan penulisan ini adalah:

- a. Diduga bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di Kabupaten Luwu Utara.
- b. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di Kabupaten Luwu Utara

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data berdasarkan pertanyaan penelitian. Desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antar variabel dalam kajian tersebut..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, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Variabel yang di gunakan 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 mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jas Mulia. 130 orang karyawan.

Menurut Sugiyono *Simple Random Sampling* dikatakan (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Berdasarkan data dari instansi terkait di desa Minanga Tallu Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 130 seluruh karyawan PT. Jas Mulia Luwu Utara.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **1. Jenis data**

Ada dua jenis data penelitian yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif: Penelitian kuantitatif yaitu, metode data penelitannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic dengan kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, dan sistematis (Sugiyono 2014:7) jenis penelitian inilah yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alaih (sugiyono 2014:9).

#### **2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini (Wiratna 2014:73-74) adalah:

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara dengan narasumber.
- 2) 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**

Menurut Sugiyono (2017:224) tehnik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang di perlukan dalam penelitian ini, baik itu data pokok maupun data penunjang. Adapun metode pengumpulan data yang di gunakan adalah:

#### **1. Metode angket/kuesioner**

Metode angket atau koesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh informasi dari respondenn dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang di ketahui”. Angket atau koesioner ini untuk mendapatkan data mengenai pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia kecamatan sukamaju kabupaten luwu utara. Angket dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis dengan alternatif jawaban. Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk tertutup dengan 4 (empat) alternative jawaban dimana responden hanya memberikan tanda *chek list* jawaban yang sesuai dengan keadaan.

## 2. Observasi/pengamatan

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (kondisi) yang ada dilapangan.

Peneliti menggunakan teknik Observasi karena dapat di jadikan sebagai sumber data untuk memperoleh informasi PT. Jas Mulia Kabupaten Luwu Utara.

### 3.6 Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Sugiyono (2010:61)” Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yan mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Variable dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Dependen (terikat)

Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

#### 2. Variabel Independen (variable bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya.

Adapun definisi operasional variabel dan indicator variabel dalam penelian ini sebagai berikut:

1. Definisi Fasilitas kantor adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2. Definisi Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1**  
Defenisi Operasional Variabel

| No | Variable             | Defenisi variable  | Indikator variabel  |
|----|----------------------|--|---|
| 1  | Fasilitas kantor(X1) | Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas pada PT Jas Mulia dan juga berfungsi social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. | <ul style="list-style-type: none"> <li>) Alat kerja</li> <li>) Perlengkapan kerja</li> <li>) Fasilitas social</li> </ul> <p style="text-align: center;">Moenir (2015:120)</p>   |
| 2  | Kompensasi (X2)      | Kompensasi 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   | <ul style="list-style-type: none"> <li>) Upah dan Gaji</li> <li>) Insentif</li> <li>) Tunjangan</li> </ul> <p style="text-align: center;">Simamora (2015:445)</p>   |
| 3  | Kinerja(Y)           | Definisi kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan   | <ul style="list-style-type: none"> <li>) Kuantitas</li> <li>) Kualitas</li> <li>) Ketepatan waktu</li> <li>) Eektivitas</li> <li>) Kemandirian</li> <li>) komitmen</li> </ul> <p style="text-align: center;">Mangkunegara (2015:75)</p> |

### 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**

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dalam penelitian ini ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data yang menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan dalam peneelitan ini adalah uji validitas data dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji Validitas yaitu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Validasi Adalah derajat ketetapan antara data yng terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, untuk meyakinkan bahwa instrument mempunyai validasi tinggi, maka dipandang perlu menguji tingkat kevalidan melalui kegiatan uji coba. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, apabila nilai r hitung  $>$  nilai r table maka kuesioner dikatakan valid dan sebaiknya,

dikatakan tidak valid bila nilai dari nilai  $r$  hitung  $<$  dari nilai  $r$  table, untuk degree of freedom (df) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

Adapun uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat di percaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) “Reliabilitas instrument dari penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistic Cronbach Alpha, untuk mengetahui apakah data penelitian ini reliable atau tidak.

### 3.9 Metode Analisis Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dalam penelitian ini ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Sugiyono (2014:277) Analisis regresi berganda digunakan untuk menjawab rumusan masalah, dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta regresi yaitu nilai Y jika  $X = 0$

$X_1$  = Fasilitas kantor

$X_2$  = Kompensasi

$B_1 B_2$  = Koefisien regresi

$e$  = *error term*

### 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. Pada uji f jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikan = 5%, maka variabel dependen secara serentak berengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak dipengaruhi terhadap variabel dependen.

#### 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 ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu Nilai  $R^2=0$  berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

## **BAB 1V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Jas Mulia merupakan sebuah perusahaan nasional yang dikelola oleh beberapa profesional yang telah menggeluti iklim bisnis di Indonesia yang berorientasi kepada komitmen dan profesionalisme. Dengan didasari pengalaman dibidang *engineering*, perdagangan umum dan bidang jasa konstruksi, pada tanggal 6 bulan September tahun 2012 secara resmi perusahaan ini dibentuk dengan nama PT Jas Mulia.

Perusahaan pemilik PT Jas Mulia tersebar diseluruh bahkan sampai kemancanegara. Ada banyak perusahaan milik PT Jas Mulia ini diantaranya yaitu perusahaan dibidang perdagangan barang, pertanian, perkebunan, agroindustri, produksi dan manufaktur, perhotelan, private villa, dan pengembangan property. Salah satu perusahaan milik PT Jas Mulia yang bergerak dibidang pertanian dan perkebunan serta agroindustri terletak didesa minangatallu kecamatan sukamaju kabupaten luwu utara. Perusahaan PT Jas Mulia digarap pada tahun 2013 dan setelah melalui proses yang sangat panjang akhirnya perusahaan ini diresmikan dan beroperasi pada tanggal 15 Mei 2017 hingga saat ini, pabrik kelapa sawit (PKS) mempekerjakan sebanyak 150 orang karyawan.

Adapun karyawan yang datang dari berbagai daerah serta masyarakat lokal. Pabrik kelapa sawit PT Jas Mulia dikabupaten luwu utara sangat direspon baik oleh masyarakat karena memberikan ruang untuk para petani kelapa sawit serta membantu pembangunan daerah. Pabrik kelapa sawit PT Jas Mulia saat ini

mengelola seluruh hasil panen kelapa sawit dikabupaten luwu utara yang luasnya 18833,55 hektar dengan produksi pertahun kabupaten luwu utara mencapai 342,683,37 ton (BPS Luwu Utara, 2022). PKS Jas Mulia mampu mengelola kelapa sawit 30 ton/jam, jadi dalam sehari mengelola hingga 720/ton, jika dikalkulasikan dalam sebulan PT Jas Mulia mampu mengelola kelapa sawit hingga 21.600 ton harga yang diberikan pihak PT Jas Mulia untuk 1kg kelapa sawit adalah Rp.2000 jadi untuk satu ton kelapa sawit dihargai Rp.2.000.000, selain itu kontribusi pajak PT Jas Mulia yang diberikan untuk daerah dalam setahunnya mencapai 30 Miliar.

#### **4.2 Visi Misi Dan Motto PT Jas Mulia**

PT Jas Mulia mempunyai visi dan misi antara lain yaitu:

##### **4.2.1. Visi**

Mewujudkan kegiatan bisnis yang bernilai guna dan bernilai tambah bagi kesejahteraan karyawan, pemegang saham masyarakat, dan pemerintah (Negara).

##### **4.2.2. Misi**

Melaksanakan bisnis secara professional, berintegritas, produktif, efisien, terukur, dan berwawasan rama lingkungan.

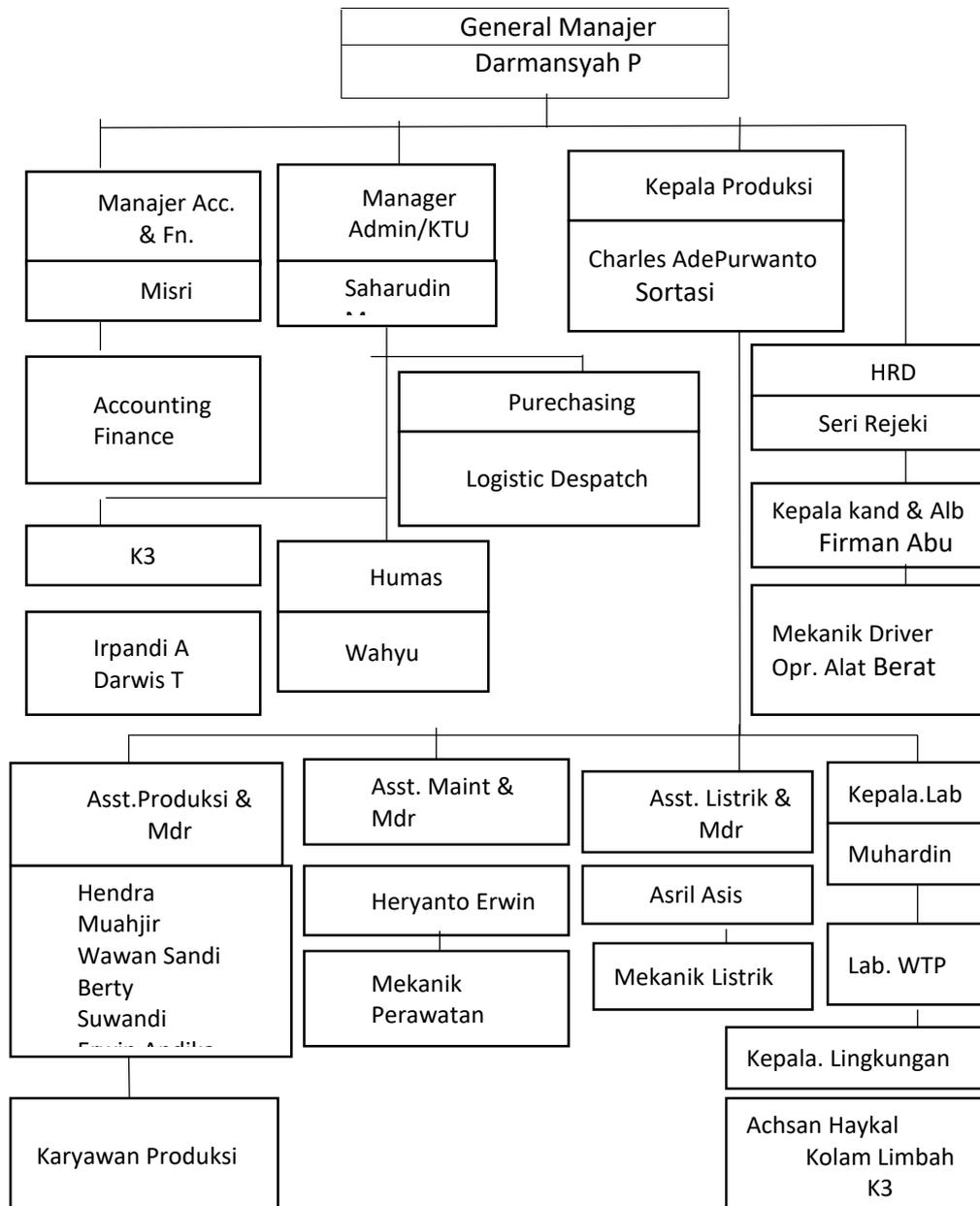
##### **4.2.3. Motto**

Profesionalisme dan prodktifitas yang berkeadilan dan bermartabat.

#### **4.3 Struktur Organisasi PT Jas Mulia Di Kabupaten Luwu Utara**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatannya diperusahaan. Adapun struktur organisasi dari PT Jas Mulia sebagai berikut.

Gambar 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI PT. JAS MULIA



#### 4.4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang profil terhadap objek penelitian yang dapat memberikan pandangan terhadap hasil penelitian pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jas Mulia.

Untuk melihat gambaran tersebut maka responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 80 orang. Kemudian data diperoleh diolah menggunakan SPSS 2024 sehingga diperoleh gambaran terperinci sebagai berikut:

#### 4.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Penelitian ini jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan, pengelompokan tersebut dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.1**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase% |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1  | Laki-laki     | 65        | 80%         |
| 2  | Perempuan     | 15        | 20%         |
| 3  | <b>Total</b>  | <b>80</b> | <b>100%</b> |

Sumber: data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau sekitar 80% dari keseluruhan jumlah responden sedangkan responden berjenis kelamin perempuan 20% dari keseluruhan jumlah responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Dikarenakan jumlah karyawan PT.Jas Mulia sebagian besar adalah laki-laki.

#### 4.4.2. karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

Responden berdasarkan Usia

| <b>Usia (Tahun)</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| 22-29               | 57               | 80%                   |
| 30-40               | 23               | 20%                   |
| <b>Total</b>        | <b>80</b>        | <b>100%</b>           |

Sumber: data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 22-29 tahun lebih banyak dibandingkan karyawan yang berusia diatas maupun dibawah 30-40 tahun. Hal ini diketahui bahwa usia 22-29 merupakan usia produktif untuk bekerja guna mencapai ttujuan oranisasi.

#### 4.4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir menjadi empat yaitu SD, SMA, dan S1 pengelompokkan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.3**

Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

| <b>No</b> | <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase%</b> |
|-----------|----------------------------|------------------|--------------------|
| 1         | SD                         | 15               | 30%                |
| 2         | SMA                        | 55               | 60%                |
| 3         | D3                         | 0                | 0                  |
| 4         | S1                         | 10               | 10%                |
| <b>5</b>  | <b>Total</b>               | <b>80</b>        | <b>100%</b>        |

Sumber: data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendidikan smk lebih banyak dari yang lainnya. Hal ini diketahui bahwa karyawan lulusan SMA juga bisa bersaing dengan karyawan lulusan S1.

#### 4.5 Deskriptif Responden

Peneliti ini menggunakan 3 item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja, 3 item pernyataan untuk variabel kompensasi, 6 item pernyataan untuk kinerja karyawan. Mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4**

Deskriptif Responden Pada Variabel Fasilitas Kerja (X1)

| Pernyataan | Skor |    |    |     | Jumlah |
|------------|------|----|----|-----|--------|
|            | SS   | S  | TS | STS |        |
| X1.1       | 64   | 16 | 0  | 0   | 80     |
| X1.2       | 57   | 23 | 0  | 0   | 80     |
| X1.3       | 44   | 29 | 7  | 0   | 80     |

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden dari variabel fasilitas kantor terdapat 80 jumlah responden yang memberikan pernyataan bahwa, pernyataan X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 64 responden, yang menjawab setuju sebanyak 16 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden, yang menjawab setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 44

responden , yang menjawab setuju sebanyak 29 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.5**

Deksriptif Responden pada variabel kompensasi (X2)

| Pernyataan | Skor |    |    |     | Jumlah |
|------------|------|----|----|-----|--------|
|            | SS   | S  | TS | STS |        |
| X2.1       | 55   | 25 | 0  | 0   | 80     |
| X2.2       | 31   | 38 | 10 | 0   | 80     |
| X2.3       | 66   | 14 | 0  | 0   | 80     |

Sumber: data primer 2022

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan terdapat 80 responden yang memberikan pernyataan, untuk pernyataan X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden, yang menjawab setuju sebanyak 25 responden, yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.2 sebanyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden, yang menjawab setuju sebanyak 38 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 respoonden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 66 responden, yang menjawab setuju sebanyak 14 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.6**  
Deskriptif Responden pada variabel kinerja karyawan (Y)

| Pernyataan | Skor |    |    |     | Jumlah |
|------------|------|----|----|-----|--------|
|            | SS   | S  | TS | STS |        |
| Y.1        | 51   | 29 | 0  | 0   | 80     |
| Y.2        | 45   | 30 | 5  | 0   | 80     |
| Y.3        | 48   | 29 | 3  | 0   | 80     |
| Y.4        | 49   | 30 | 1  | 0   | 80     |
| Y.5        | 39   | 40 | 1  | 0   | 80     |
| Y.6        | 53   | 28 | 0  | 0   | 80     |

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan terdapat 80 responden yang memberikan pernyataan bahwa. Untuk pernyataan Y.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden, yang menjawab setuju sebanyak 29 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden, yang menjawab setuju sebanyak 30 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.3 yang menjawab sangat setuju 48 responden, yang menjawab setuju sebanyak 29 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden, yang menjawab setuju

30 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden. Untuk pernyataan Y.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden, yang menjawab setuju 40 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 responden, yang menjawab setuju sebanyak 28 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

#### 4.6 Uji kualitas Data

##### 4.6.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang harus diukur apa yang dapat diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk dapat mengetahui tingkat ketepatan alat ukur instrument yang digunakan dalam mengukur variabel. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment version correlation*, dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai  $r$  hitung  $> r$  maka data tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid

**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  | Pernyataan X1.3              | 0,918    | 0,219   | Valid      |

**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 ke tiga 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

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya akan dilanjutkan dengan uji reabilitas. Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur lebih besar dari

**Tabel 4.10**

Uji Realibilitas X1 X2 Dan Y

| No | Variabel                           | Cronpach S<br>Alpha | Keterangan |
|----|------------------------------------|---------------------|------------|
| 1  | Fasilitas kantor (X <sub>1</sub> ) | 0,862               | Reliabel   |
| 2  | Kompensasi (X <sub>2</sub> )       | 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 Alpha > r tabel yaitu 0,862 untuk jumlah keseluruhan 3 point.
2. kompensasi dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten, karena Alpha > r tabel yaitu 0,831 untuk jumlah keseluruhan 3 point
3. kinerja karyawan dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten, karena Alpha > r tabel yaitu 0,969 untuk jumlah keseluruhan 6 point

#### **4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel fasilitas kantor (X<sub>1</sub>) kompensasi (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan yang berupa alat SPSS versi 24, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

**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:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Koefisien  $b_2$  (0,132) artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,132 dengan asumsi variabel  $X_2$  tetap.

#### 4.8 Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas.

**Tabel 4.12**

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std.Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1     | .910 <sup>a</sup> | .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<sup>2</sup>= 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)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel fasilitas kantor dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial . hasil uji parsial sebagai berikut:

**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  $0,000 < \text{tingkat Alpha } 0,05$  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)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Uji kelayakan (uji F) digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual.

1. Jika nilai F hitung > F tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung < tabel, maka tidak signifikan.
2. Jika angka signifikan  $<_{\alpha} = 0,05$  maka signifikan dan jika angka signifikan > 0,05 maka tidak signifikan.

Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**

Hasil Pengujian Simultan (f)

| <b>Model</b> | <b>Sum of Squares</b> | <b>Df</b> | <b>Mean square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 Regression | 581.117               | 2         | 290.558            | 185.559  | .000 <sub>b</sub> |
| 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 criteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas  $<0,05$  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. Fizardian Arismunandar 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 kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angakasa Pura II(Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahapan pengumpulan data, pengelolaan data, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia Di Kabupaten Luwu Utara, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- 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**

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

- 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. *Repository 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 Pemalang. *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 Nurhajono 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).