

The Influence Of Work Motivation And Work Facilities On Employee Performance At CV.Tunas Barkah Mebeul Company

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul

Dede Lutfi Mubarak ¹⁾; Budhi Wahyu Fitriadi ²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: dedelutfimubarak11@gmail.com; ²⁾ budhiwahyu@unper.ac.id; ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juli 2023]

Revised [18 Agustus 2023]

Accepted [23 Agustus 2023]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Facilities, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan sensus. Dengan sampel penelitian 40 orang Karyawan Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Fasilitas Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Kinerja Karyawan memiliki klasifikasi baik pada Karyawan Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul. Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul. Secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul. Secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan CV.Tunas Barkah Mebeul.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the effect of work motivation and work facilities on employee performance at CV. Tunas Barkah Mebeul. The method used in this study is causality through a census approach. With a research sample of 40 employees of CV. Tunas Barkah Mebeul Company. The data used is using primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that Work Motivation has a very good rating classification, Work Facilities have a very good rating classification while Employee Performance has a good classification for Employees of the Company CV. Tunas Barkah Mebeul. Taken together, Work Motivation and Work Facilities have a significant influence on Employee Performance at CV. Tunas Barkah Mebeul Company Employees. Partially, work motivation has significant effect on employee performance at CV. Tunas Barkah Mebeul company employees. Partially, Work Facilities have a significant effect on Employee Performance at CV. Tunas Barkah Mebeul Company Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi setiap organisasi. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan serta target tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menaikkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini bisa kita ketahui tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak dapat mungkin bisa berjalan. Manusia adalah penggerak serta pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, alat-alat, serta lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses di mana orang-orang secara manusiawi dijadikan karyawan, sehingga potensi fisik dan psikisnya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan perekrutan Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi setiap organisasi. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan serta target tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menaikkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini bisa kita ketahui tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak dapat mungkin bisa berjalan. Manusia adalah penggerak serta pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, alat-alat, serta lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses di mana orang-orang secara manusiawi dijadikan karyawan, sehingga potensi fisik dan psikisnya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan perekrutan, pengembangan, remunerasi, integrasi, retensi dan pemberhentian karyawan dengan tujuan mewujudkan tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia dengan berbagai potensi yang dimilikinya menjadi kunci utama dalam membentuk keunggulan dan kemajuan yang ada. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi peranan penting bagi setiap perusahaan maupun organisasi yang tidak dapat terpisahkan guna dalam pencapaian tujuan perusahaan dan menjadi upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting di dalam organisasi dan perusahaan. Sebuah organisasi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya yang bisa mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, kualitas kinerja karyawan lah yang diharapkan untuk bisa menghasilkan sasaran yang sudah ditargetkan oleh perusahaan, Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

CV. Tunas Barkah Mebeul adalah salah satu perusahaan yang terus berusaha dalam memaksimalkan kualitas kinerja perusahaan serta berusaha mencapai tujuan dari perusahaannya. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri Furniture dimana output yang dihasilkan beraneka ragam. Perusahaan tersebut menerima pesanan produk seperti meja, kursi, lemari, pintu, jendela, meja belajar, dll.

Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, siklus produksi, partisipasi di tempat kerja, dan sikap kooperatif. (Mathis, 2000).

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberi motivasi kepada karyawan. Pemimpin perusahaan harus mendorong karyawannya untuk mengetahui motif dan motivasi yang mereka inginkan, sehingga mereka dengan tulus mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, para karyawan akan didorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain dengan cara yang menggerakkan dan mempengaruhi pihak tersebut baik dengan melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020, hlm. 42). Motivasi juga merupakan faktor penting untuk mendorong seseorang bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Saripuddin & Handyani, 2017).

Meningkatkan kualitas kinerja terutama dengan cara melalui motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari perusahaan. Kinerja pegawai meningkat bila motivasi didorong, dan sebaliknya bila pegawai tidak dimotivasi oleh motivasi, hasilnya buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam mencapai suatu kinerja yang baik dan akan diharapkan oleh perusahaan.

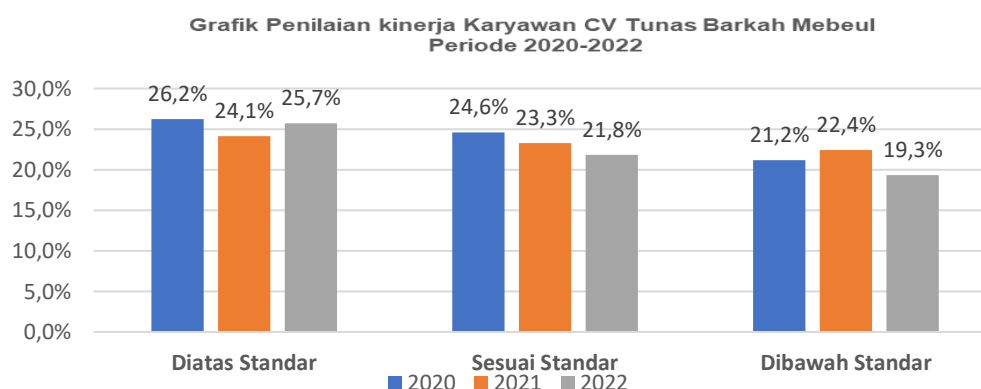
Tunas Barkah Mebeul yang menempatkan empat kategori sebagai tolak ukur penilaian :

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Tunas Barkah Mebeul

Kategori	Nilai Rata-Rata
Sangat Baik	9,00-10
Baik	8,00-8,99
Cukup Baik	6,00-7,99
Buruk	<6,00

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para karyawan itu sendiri (Byras & Rue : 2006). Penilaian kinerja karyawan CV Tunas Barkah Mebeul berdasarkan kategori yang sudah ditetapkan perusahaan terlihat mengalami penurunan pada beberapa kategori terutama pada karyawan dengan kinerja dibawah standar. Dan untuk menunjang fenomena tersebut maka peneliti menampilkan data tentang kinerja karyawan di CV Tunas Barkah Mebeul sebagai berikut :

Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan CV Tunas Barkah Mebeul Periode 2020-2022



Pada Tabel menjelaskan bahwa pada tiga tahun terakhir kinerja karyawan mengalami perubahan yang fluktuatif, hal ini dapat dilihat pada karyawan dengan kategori diatas standar pada tahun 2020 yaitu sebesar 26,2%, mengalami penurunan pada tahun 2021 yaitu 24,1% dan di tahun 2022 mengalami kemajuan sebesar 25,7%. Sama hal nya pada karyawan dengan kategori kinerja dibawah standar yang sempat mengalami peningkatan di tahun 2021 yaitu 22,4% dan berkurang menjadi 19,3% pada tahun 2022. Hal ini terjadi menandakan tidak adanya peningkatan hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, dan jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan mempengaruhi efektifitas kinerja staf.

Untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada perusahaan CV. Tunas Barkah Meubel didasarkan karena adanya masalah yaitu jumlah penjualan produk atau permintaan produk sepanjang periode tahun 2020-2022.

Tabel 2. Data Penjualan Produk Mebeul

No	Jenis	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Lemari	192	162	97
2	Meja	187	171	155
3	Kursi	203	211	184
4	Rak	175	153	86

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa penjualan produk mebel dari tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami penurunan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dipecahkan manajemen perusahaan agar tingkat penjualan produk mengalami peningkatan yang baik. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa CV Tunas Barkah Mebeul memerlukan kajian terhadap sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan terutama kinerja sumber daya manusia.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti yang dilakukan pada perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul diperoleh informasi bahwa diperoleh informasi kurang maksimal nya kinerja karyawan adalah masih kurangnya motivasi sehingga menyebabkan karyawan sering bosan dalam melakukan tugasnya. Serta kurangnya perhatian dari atasan sehingga karyawan menjadi sering mensia-sia kan waktu yang ada.

Ketika banyak pegawai yang kurang disiplin, kinerja pegawai menjadi tidak efektif sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan atau instansi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana dan pra sarana untuk memudahkan pekerjaan, Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja; menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpangan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja, (Robbins: 2006).

Dari hasil observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti pada perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul diperoleh keterangan juga bahwa yang menjadi turunya kinerja karyawan adalah fasilitas-fasilitas yang belum memenuhi standar kinerja diantaranya adalah adanya ruang kerja namun kurangnya penerangan di ruang kerja tersebut, juga ruang udara yang kurang dan tidak tersedianya penyegar ruangan, serta tidak adanya fasilitas peralatan rumah tangga dan tempat untuk parkir yang sempit.

Dari keterangan di atas, bahwa adanya masalah yang terjadi pada fasilitas perlengkapan kerja di perusahaan tersebut yang belum lengkap dan belum sesuai standar. Hal ini tentu sangat mempengaruhi terhadap kinerja pada karyawan. Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja atau kinerja pada karyawan. Rendahnya kinerja akan berdampak pada rendahnya mutu pelayanan kepada konsumen atau masyarakat.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 133), mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja efektif, bekerja sama, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya”.

sedangkan menurut Widodo (2015: 187) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan positif untuk mencapai suatu tugas atau mencapai sasaran tujuan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015).

Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja sangatlah penting dalam perusahaan, karena dapat menunjang keberlangsungan kinerja karyawan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam setiap proses kegiatan perusahaan, harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap guna menunjang kegiatan operasional perusahaannya. Dengan ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap juga dapat meningkatkan produktivitas yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mampu membantu mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Lupiyaodi (2006 : 34) mengemukakan bahwa :

“Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas”.

Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengatakan bahwa :

“Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Sedangkan menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) mengatakan bahwa :

“Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk sarana pra sarana yang yang digunakan dan dipakai untuk menunjang pekerjaan karyawan guna membantu mempermudah kelancaran pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan karyawan dalam perusahaan untuk mempermudah dan memperlancar keberlangsungan kinerja di perusahaan tersebut. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda-beda dalam bentuk dan jenisnya. Tergantung besar dan kecilnya jenis usaha pada perusahaan tersebut.

Menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Tata ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.

2. Keamanan dan kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

Menurut The Liang Gie (2012:221) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas peralatan kerja

Alat kerja operasional yaitu semua barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam produksi. Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.

- b. Ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, almari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja).
- f. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning*.

Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi karena keefektifannya diperhitungkan dengan baik sehingga memungkinkan organisasi untuk mengimplementasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata karena perannya yang sangat besar, karena keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tidak lepas dari dukungan kualitas pekerjaan yang dilakukannya.

Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu mendukung pencapaian keunggulan kompetitif organisasi. Dengan kepemimpinan yang tepat, suatu organisasi secara tidak langsung dapat memotivasi karyawannya untuk memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan (*employee performance*) oleh para ahli sering disebut juga prestasi kerja (*job performance*) atau (*work performance*) karena kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Secara fungsional, kinerja pegawai menggambarkan usaha seseorang untuk mencapai tujuan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan bantuan produktivitas kerja yang dilakukan. Kuantitas sebagai penjumlahan dari hasil produktivitas mereka, kualitas sebagai hasil kinerja terhadap standar yang diberikan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil produktivitas sesuai dengan peraturan atau standar yang ditetapkan sebagai acuan kerja, sehingga kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya dan dibandingkan dengan standar yang diberikan.

Menurut Affandi, (2018:83) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Wibowo (2016:18) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Sedangkan Ratundo dan Sacket (2012:76) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

“kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses pencapaian tujuan perusahaan dari hasil kinerja seseorang atau kelompok dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang sesuai dan tidak melanggar aturan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, 2006 (dalam Jack, et al ,2018) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

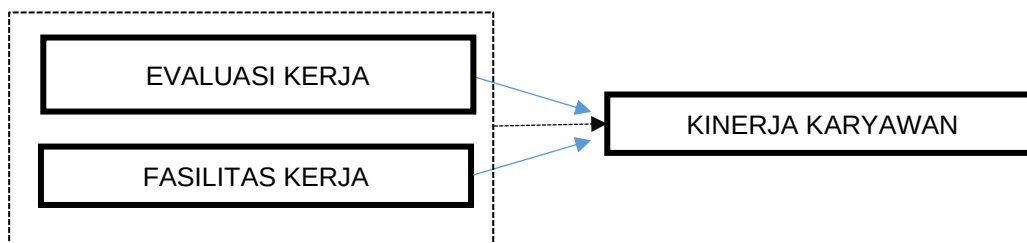
5. Kemandirian

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Viswesvaran & Ones (2000) yang dikutip oleh Debby Siswono, (2016) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan kedalam 4 (empat) indikator, diantaranya :

1. *Job knowledge*, luas pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
2. *Compliance with rules*, kepaahaman dan kepatuhan karywan terhadap aturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan.
3. Moral kerja, adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Berpengaruh secara Simultan
 —————> : Berpengaruh secara Parsial

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV Tunas Barkah Mebeul.
2. Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV Tunas Barkah Mebeul.
3. Diduga Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV Tunas Barkah Mebeul.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan sensus.

Menurut Cresswell (1994) :

“Penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Biasanya, variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik”.

Lokasi Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan di perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul yang beralamat di Jalan Raya Malangbong Desa Buniasih Kecamatan Kadipaten Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Menurut Sugiyono (2017:139) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan dengan cara meninjau atau mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung untuk mencatat informasi, dan mencermati dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Wawancara
Menurut Nazir dalam Asnawi (2009:163) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau respon dan dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (paduan wawancara). Responden dalam wawancara penelitian ini adalah pegawai CV Tunas Barkah Mebeul.
3. Kuisioner
Menurut Sugiyono (2017:135) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuisioner ini disebarikan kepada karyawan CV Tunas Barkah Mebeul untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
4. Studi kepustakaan
Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi serta pengumpulan data yang bersumber pada penelitian tersahulu, jurnal, artikel, dan buku yang relevan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis analisis Regresi Linear Berganda. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)
 a = Konstanta dari keputusan regresi
 b₁ = Koefisien regresi variabel
 b₂ = Koefisien regresi variabel
 X₁ = Variabel (evaluasi kerja)
 X₂ = Variabel (fasilitas kerja)
 e = Error/variabel lain yang tidak diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,67193263
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,106
	Negative	-,189
Test Statistic		,189
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai asmply.sig 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,772	3,201		3,678	,001		
X1	,605	,126	,588	4,819	,000	,705	1,418
X2	,382	,162	,287	2,356	,024	,705	1,418

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Motivasi Kerja (0,705 > 0,10) dan Fasilitas Kerja (0,705 > 0,10) selain itu pada kolom VIF Motivasi Kerja (1,418 < 10), Fasilitas Kerja (1,418 < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
		X1	X2	Y	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,555**	,707**	,108
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,506
		N	40	40	40	40
	X2	Correlation Coefficient	,555**	1,000	,404**	,040
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,010	,805
		N	40	40	40	40
	Y	Correlation Coefficient	,707**	,404**	1,000	,683**
		Sig. (2-tailed)	,000	,010	.	,000
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,108	,040	,683**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,506	,805	,000	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai spearman's rho Motivasi Kerja 0,506 > 0,05, Fasilitas Kerja 0,805 > 0,05 maka tidak terjadi penyimpangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,782 ^a	,612	,591	3,76987	,612	29,136	2	37	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji autokorelasi menunjukan nilai DW 1,996 > -2 , dan DW 1,996 < +2., yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,772	3,201		3,678	,001
X1	,605	,126	,588	4,819	,000
X2	,382	,162	,287	2,356	,024

$$Y = 11,772 + 0,605 X_1 + 0,382 X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 11,772 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 11,772.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,605 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,605 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,605 satuan.
- Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,382 artinya setiap kenaikan 1 satuan Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Fasilitas Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,782 ^a	,612	,591	3,76987	,612	29,136	2	37	,000	1,996

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai korelasi simultan Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,782. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya, penurunan Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,612 atau 61,2% (Lampiran 10). Artinya besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan sebesar 61,2% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,8% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja, gaji dan motivasi kerja.

Selanjutnya, diperoleh hasil uji hipotesis dengan Uji Signifikansi (Simultan) dapat dilihat pada Tabel anova, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	828,158		2	414,079	29,136	,000 ^b
Residual	525,840		37	14,212		
Total	1353,999		39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $29,136 > 3,23$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	11,772	3,201		3,678	,001			
X1	,605	,126	,588	4,819	,000	,744	,621	,494

Hasil perhitungan Motivasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $4,819 > 2,02$. Dengan demikian H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil perhitungan Fasilitas Kerja

Tabel 11. Hasil perhitungan Fasitas Kerja									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	11,772	3,201			3,678	,001			
X2	,382	,162		,287	2,356	,024	,607	,361	,241

Hasil perhitungan Fasilitas Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,024 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2,356 > 2,02$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Fasilitas Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Kinerja Karyawan memiliki klasifikasi baik pada Karyawan Perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul.
2. Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul
3. Secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul
4. Secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Perusahaan CV. Tunas Barkah Mebeul adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Motivasi Kerja berada pada indikator prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan, saran penulis untuk perusahaan agar lebih bisa kembali mengevaluasi hasil kerja karyawannya melalui penilaian sederhana, mengawasi jalannya pekerjaan, selalu berkomunikasi dengan karyawan, selalu menanyakan kebutuhan dan hambatan karyawan saat bekerja, memberikan dukungan kerja dan semangat. Serta upgrade fasilitas yang belum sesuai dengan kondisi terbaru.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Fasilitas Kerja berada pada indikator fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, saran penulis untuk perusahaan adalah mengevaluasi fasilitas yang ada, melengkapi fasilitas yang mendukung pekerjaan, mengganti fasilitas yang sudah tidak layak pakai.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Karyawan berada pada indikator saya selalu mau untuk mengikuti aturan kerja yang ada pada perusahaan, saran penulis untuk perusahaan melakukan penilaian kerja, melakukan pelatihan kerja mengenai keterampilan proses produksi furniture, mengawasi jalannya pekerjaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, A. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Purbina Marga Prov. Sulsel*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar , 13-21.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Chalimah, I. N. (2019). *Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap*. Skripsi, 26-27.
- Duha, T.,. (2020). "Motivasi Untuk Kinerja". Yogyakarta : Deepublish.
- Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja : Teori dan Aplikasi*. GUEPEDIA.

- Hartono, A. R., & Setiawardani, M. (2017). *Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 73-85.
- Jafar, A. K. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kusumawati, R. F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo*. Skripsi Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Lasmaya, M. (2016). *Pengaruh Sistem informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 33-34.
- Listyani, I. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL. 1, NO. 1,, 56-58.
- Lubis, F. A. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan*. Laporan Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 1-2.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nisa, C. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indoking*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan, 6-7.
- Putri, D. B. (2019). *pengaruh lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip dan kinerja pegawai*. . Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Semarang.
- R, S., & Eti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rachmawati, C. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rahman, A., Hakimah, Y., Dewi, M. p.,dkk., (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
- Rifa'i, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi*. Jurnal Ekonomedia , 5-6.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan* Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420
- Simamora, Nawa, & Kempa. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitirajak, W., Anugrah , R.,dkk., (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV.Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian K (Dicky Januardi, 2021)kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukatin. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Yogyakarta: Deeppublish.
- Suryani, K. N., Sugianingrat, I. A.,dkk., (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia:Teori,Aplikasi dan Penelitian*. Bali: NILACAKRA.
- Susan, E. (2019). *Sumber Daya Manusia*. ADAARA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 956.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tua Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA*. Jakarta: KENCANA.
- Y.Warella, S., dkk., (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2013). *Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu* . Ekombis Review, 5-6.