
Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa

Novianti ^{1*}; Azhary Ismail ²⁾ ; Andi Irwan ³⁾
^{1,2,3)} Manajemen, STIM LPI Makassar
*novianti556@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana metode pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan jumlah responden 88 pegawai yang dijadikan sebagai sampel. Dengan membagikan kuesioner secara langsung pada setiap pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Artinya dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan mudah digunakan akan meningkatkan kinerja pegawai dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kabupaten Mamasa. Artinya dengan meratanya pemberian gaji dan tunjangan akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. Dibuktikan berdasarkan Hasil pengujian secara parsial variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,001 < 0,05$).

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work facilities and compensation on employee performance at the Population and Civil Registry Service in Mamasa Regency. The method used in this study is a quantitative method where the sampling method uses saturated sampling with a total of 88 employees as a sample. By distributing questionnaires directly to each employee. The analytical method used is multiple linear regression test. The results of this study have been tested for validity and reliability. Methods of data analysis using multiple linear regression test and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work facilities variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance variables (Y). This means that having work facilities that are complete and easy to use will improve employee performance and compensation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Population and Civil Registration Office in Mamasa district. This means that the distribution of salaries and benefits will also increase the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Mamasa Regency. Evidenced by the results of partial testing of the Work Facilities variable has a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.001 < 0.05$). The partial test results of the compensation variable have a positive and significant impact on employee performance with a significance value of $f < \alpha$ ($0.001 < 0.05$).

Keywords: Work Facilities, Compensation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pelayanan jasa yang diberikan oleh Instansi Pemerintahan memiliki dampak signifikan terhadap persepsi masyarakat yang menerima layanan tersebut. Pelayanan yang prima tidak hanya menghasilkan respons positif dari masyarakat, tetapi juga memberikan kenyamanan terhadap layanan yang diberikan. Kinerja pegawai di suatu organisasi, terutama di instansi pemerintah, memainkan peran kunci dalam memberikan layanan dan mencapai visi serta misi organisasi. Kinerja, sebagai hasil dari kerja seorang karyawan, menjadi krusial untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Kompensasi, Kerja, et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan elemen paling vital yang harus dikelola secara efektif oleh suatu organisasi atau perusahaan. Angelica Rifani Pasaribu (2020) menyatakan bahwa bakat, sebagai pejabat dalam suatu organisasi, secara alamiah berusaha menggunakan keahliannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Paradigma pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi menjadi prasyarat untuk mewujudkan demokratisasi yang diharapkan oleh masyarakat Indonesia. Namun, perubahan ini masih relatif baru, dan banyak aspek yang perlu diperbaiki, baik dari segi makropolitik maupun mikropolitik, serta fungsi kelembagaan, administratif, personalia, dan lainnya (Heindrik et al., 2016).

Dalam konteks pelayanan publik, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa sebagai instansi pemerintah memiliki peran penting dalam menyediakan layanan terkait dokumen kependudukan. Kinerja dalam melaksanakan layanan ini tercermin dalam kinerja pegawai, di mana evaluasi kinerja menjadi kunci untuk mengukur sejauh mana tujuan dan rencana organisasi tercapai.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa menjadi faktor penentu dalam memperlancar proses pelayanan. Fasilitas yang lengkap, seperti komputer, mesin fotocopy, dan peralatan lainnya, mendukung produktivitas pegawai dan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sejauh mana fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa. Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi layanan publik di tingkat daerah.

Fasilitas kerja menjadi suatu sarana yang disediakan oleh organisasi untuk memfasilitasi jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan atau manajemen. Adanya fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, membantu meningkatkan prestasi kerja mereka. Asri et al. (2019) dalam (Juifrizain, 2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

M. S. P. Hasibuan (2019) dalam (Idrui et al., 2021) mengungkapkan pandangannya bahwa fasilitas kerja adalah alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja menjadi dorongan bagi karyawan dalam membantu mereka menjadi lebih produktif dan meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain fasilitas kerja, kompensasi juga menjadi elemen kunci dalam memotivasi karyawan. Komposisi kompensasi dapat melibatkan imbalan fisik atau non-fisik yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya di dalam perusahaan. Dalam pandangan Hasibuan (Armansyah dkk, 2021), kompensasi mencakup semua pendapatan yang berupa uang, barang, atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Wibowo (2019:217) menggambarkan bahwa kompensasi merupakan total paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kerjanya. Menurut

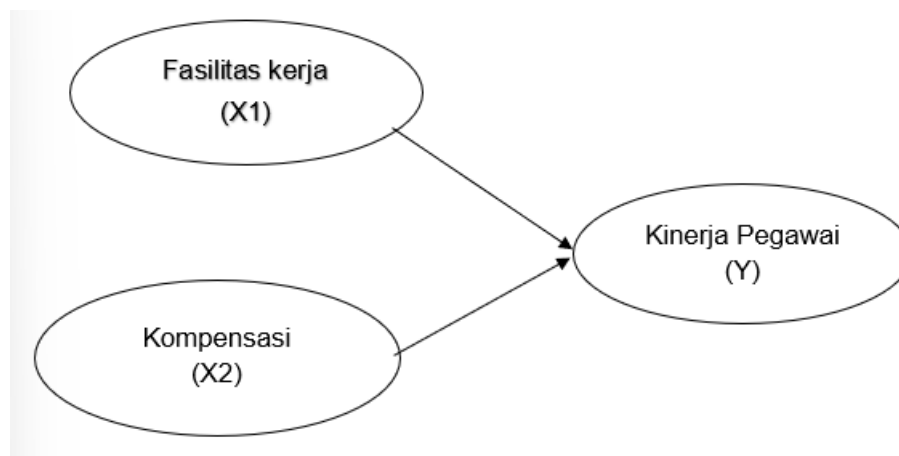
Hamali dalam (Widayati, 2019), konsep kompensasi dimaksudkan sebagai penghargaan atau reward dari perusahaan terhadap waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Sinambeila (2018:219) menekankan bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang tidak hanya terkait dengan aspek ekonomi, tetapi seiring dengan kepercayaan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keberlanjutan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Pendefinisian kinerja dapat dirinci sebagai hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja ini tercermin dalam kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016) dan Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja selama suatu periode tertentu.

Dalam praktiknya, kinerja menunjukkan sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang optimal akan mendukung keseragaman pelayanan kepada masyarakat, memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, kinerja yang kurang memuaskan dapat menjadi hambatan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Gani (2009: 221) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi. Fahmi (2018: 2) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama suatu periode waktu tertentu. Keseluruhan, konsep kinerja mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, menjadi cerminan dari usaha individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan membahas lebih lanjut tentang bagaimana fasilitas kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Analisis faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara kondisi kerja dan penghargaan dengan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian berlandaskan penelitian terdahulu, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, Menurut Arikunto (2019, hlm. 27) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa, yang berlokasi di jalan 393C+G3Q, Osango,

kec. Mamasa, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat 91365. Adapun waktu penelitian yang direncanakan selama satu bulan, terhitung dari sejak keluarnya surat penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mamasa. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Analisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis kuantitatif yang olahan datanya disajikan dalam bentuk statistik atau matematis, dan hasil analisisnya berupa angka-angka yang digambarkan dalam bentuk tabel maupun dituliskan dalam bentuk pernyataan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.959 + 0,459X_1 + 0,461X_2$$

- Keterangan:
 Y = Variabel Kinerja
 a = Konstanta regresi berganda
 b = Koefisiensi regresi
 X1 = Variabel Kompensasi
 X2 = Variabel Fasilittas
 E = Error (kesalahan)

Tabel 1. Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.959	2.573		2.316	.023
Total_X1	.459	.131	.342	3.496	.001
Total_X2	.461	.133	.339	3.470	.001

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta a = 5.959 jika fasilitas (X1) meningkat satu point maka kinerja meningkat sebesar 0,459 dan jika kompensasi (X2) meningkat satu point maka kinerja meningkat sebesar 0,461.

Dari hasil uji pada Tabel 1 dimana, taraf nyata (0,05) > Significance (0,001) Ho ditolak (H1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara fasilitas dan kompensasi dengan kinerja. Pada variabel komensasi taraf nyata (0,05) > Significance (0.001) artinya berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja, jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Pada

Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil kabupaten Mamasa. dengan jumlah responden 88 pegawai dan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel Fasilitas dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai yang dibuktikan berdasarkan Hasil pengujian secara parsial variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian pada tiap-tiap variabel.

Pengaruh variabel Fasilitas kerja terhadap kinerja

Berdasarkan Uji T, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Fasilitas Kerja (X1), secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel independen Fasilitas Kerja nilai taraf signifikan sebesar (0,001) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) serta berdasarkan nilai *t hitung* sebesar 3.496 lebih besar dari *t tabel* yaitu 1.663 ($3.496 > 1.663$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mamasa. Dengan pernyataan kuisioner tentang Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) lengkap sehingga membantu pekerjaan pegawai artinya dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi fasilitas memiliki peran penting untuk mendukung keberlangsungan proses organisasi agar dapat beroperasi dengan baik, dan berjalan dengan semestinya untuk mencapai misi yang ada.

Berarti fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Zatinika (2018) fasilitas kerja merupakan semua peralatan, lingkungan pekerjaan, metode kerja dan *job control* yang mereka hadapi baik individu maupun kelompok.

Pentingnya fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu kantor tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam kantor tersebut. Seperti gedung kantor dan peralatan kantor meliputi: meja, kursi, lemari kayu, lemari besi, komputer, laptop, printer, filing kabinet, mesin penghancur kertas, overhead, AC, berangkas uang dan peralatan lainnya. Untuk mendukung kinerja pegawai di kantor tersebut.

Penelitian ini juga semakin menguatkan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang dilakukan Anita Musbar (2018) pengaruh fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia di desa minanga tallu kecamatan sukamaju kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada pun penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian Sinollah (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 1 Jombang dengan hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan Uji T, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Kompensasi (X2), secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel independen Kompensasi nilai taraf signifikan sebesar (0,001) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) serta berdasarkan nilai *t hitung* sebesar 3.470 lebih besar dari *t tabel* yaitu 1.663

(3.470>1.663). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mamasa.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Berarti Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, berbentuk uang/gaji, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Elmi (2018:83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap”.

Penelitian ini juga semakin menguatkan hasil yang telah didapatkan oleh penelitiannya sebelumnya yang dilakukan Sullaida (2022) tentang Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing Ground Keeping* Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe. Penelitian ini mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* di PT.PAG Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan metode sampel Sensus dan primer data dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden. Metode data analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil sebagian Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertunjukan. Secara bersamaan, kompensasi, fasilitas kerja, dan positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja PT. outsourcing PAG Lhokseumawe.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji parsial (t-test) yang melebihi nilai t-tabel, serta nilai taraf signifikansi yang lebih kecil dari taraf nyata. Oleh karena itu, hipotesis pertama mengenai pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diterima, demikian pula dengan hipotesis kedua mengenai pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan fasilitas kerja dan memberikan kompensasi yang memadai dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa.

Referensi

- Aleixandro, H. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Alnabei, G. E., Pala, A., Lassa, A., & Naiheilii, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.1(1), 100–108. <https://doi.org/10.56854/jbm.v1i2.142>
- Amassoma, D., Keiji, M., & Onyeidikachi, E. (2018). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Abstrak*. Uinigamalang.Ac.Id, 31(1), 234–247. <https://uinigamalang.ac.id/wp-content/uploads/2020/07/KI-PENGARUH PENILAIAN KINERJA.pdf>
- Ariana, R. (2016). 済無No Titlei No Titlei No Titlei. 1–23.

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penerimaan Daerah Provinsi Riau. 1–87. <https://repository.uui.ac.id/16630>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Uisman Fauzi 1. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Heindrik, R., Tuiluisan, F., & Sonny, P. I. R. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(36).
- Heriyono, D. (2021). *Kompeinssasi*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas Hasanuddin di Makassar. *Yume: Journal of Management*, 4(2).
- Juifrizain, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Koiriawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi. *JEiMSI Journal of Economics Management Information System*, 3(4), 426–441. <https://doi.org/10.31933/jeimsi.v3i4>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Saptuinyingsih dan Setyaningrum. (2019). *Metode Penelitian*. *Metoda Penelitian*, 1–9. [http://repository.stie.ac.id/1738/4/BAB III.pdf](http://repository.stie.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf)

