

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Shifa Rihadatul 'Ays  
Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: [shifarihadatulays\\_1709621084@mhs.unj.ac.id](mailto:shifarihadatulays_1709621084@mhs.unj.ac.id)

**Abstract.** *Employee performance is something that an agency needs to achieve its goals. Employee performance can also be referred to as a measure of the extent to which an employee or individual succeeds in achieving the goals and standards set by the company itself. Employee ability is a determining factor in whether an employee can carry out their duties properly. Several problems related to employee performance in an agency include ability, discipline and work facilities. This research combines the variables above with research through questionnaires and data processing using the SmartPLS application. Based on the results of this research, it was found that Ability (X1), Work Environment (X2), Work Facilities (X3) have a positive effect on Employee Performance (Y1) and Work Motivation (Y2).*

**Keywords:** *discipline, facilities, abilities, performance, work motivation*

**Abstrak.** Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang menjadi kebutuhan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan juga bisa disebut sebagai ukuran sejauh mana seorang karyawan atau individu berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Kemampuan karyawan merupakan faktor penentu apakah seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan benar. Beberapa permasalahan yang terkait kinerja karyawan pada suatu instansi diantaranya adalah kemampuan, disiplin, dan fasilitas kerja. Penelitian ini menggabungkan variable diatas dengan penelitian melalui kuisisioner dan pengolahan data yang menggunakan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(Y1) dan Motivasi Kerja (Y2).

**Kata kunci:** disiplin, fasilitas, kemampuan, kinerja, motivasi kerja

### LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang menjadi kebutuhan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan seringkali diukur dari sejauh mana seorang karyawan atau individu berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Kinerja dalam sebuah instansi bergantung dengan kinerja anggotanya, begitupun dengan kinerja suatu perusahaan yang bergantung pada kinerja karyawannya. Dalam konteks ini, baik manajemen maupun departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan memimpin organisasi atau instansi. Perusahaan berperan aktif dalam memotivasi dan mengelola karyawannya. Perusahaan bisa memberikan sebuah apresiasi, *reward* ataupun penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan kemampuan kerja pegawainya. Pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan yang direncanakan.. Oleh

sebab itu, suatu perusahaan atau instansi harus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam arti konseptual mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja (performance) kinerja karyawan identik dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan. Kinerja pegawai, dalam arti yang lebih luas, mencakup berbagai elemen, termasuk kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kemahiran yang ditunjukkan dalam keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Namun, faktor penentu utama yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat diringkas menjadi tiga faktor utama: kemampuan bawaan mereka untuk melakukan pekerjaan, upaya yang mereka investasikan dalam tugas mereka, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Sebagaimana ditegaskan Mangkunegara (2013), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, keandalan pekerjaan, dan sikap kerja secara keseluruhan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai energi yang mendorong individu dalam mencapai tujuan organisasi (Sadili, 2006). Pada hakikatnya motivasi kerja menciptakan keadaan yang meningkatkan dorongan seorang pegawai untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan gabungan dari faktor individu dan organisasi. Faktor individu mencakup tujuan, sikap, keinginan, dan kemampuan, sedangkan faktor organisasi mencakup aspek seperti gaji, pengakuan, keamanan kerja, kerja tim, dan dukungan pengawasan (Gomes, 2003). Penelitian Saydam (2005) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh proses psikologis dalam diri individu, meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari atribut pribadi seperti pendidikan, aspirasi, keinginan, kebutuhan, dan

keadaan emosi. Faktor eksternal berasal dari luar individu yang dapat berupa pengalaman positif, insentif yang sesuai, pendampingan yang efektif, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, pengakuan, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan proses mendasar yang menumbuhkan komitmen seseorang untuk menegakkan dan meningkatkan tujuan organisasi. Hal ini dicapai melalui kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan elemen inti yang harus dianut oleh individu, termasuk karyawan, untuk menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penerapan disiplin di tempat kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sastrohadiwiryo (2013) mengkarakterisasi disiplin kerja sebagai sikap yang mencakup rasa hormat, penghargaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis, serta kesiapan menerima konsekuensi jika melanggar tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan seorang pegawai, seperti yang diungkapkan Sastrohadiwiryo (2013). Hal ini mencakup ketepatan waktu, perhatian, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, dan perilaku etis.

### **Kemampuan Kerja**

Arfida BR (2003) menegaskan bahwa kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, bakat mental, dan kemampuan fisik. Sebaliknya, Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas karyawan untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Ivancevich, Roy dkk (2005) mengemukakan bahwa kemampuan mencakup bakat seseorang untuk melakukan tugas secara efektif, baik yang memerlukan keterampilan fisik maupun mental. Menggali lebih dalam hal ini, Swasto (2003) berpendapat bahwa kemampuan mewakili potensi yang melekat pada karyawan. Untuk mengetahui apakah seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya, ada beberapa indikator yang dapat diperhatikan. Menurut Robins (2012), indikator kemampuan kerja meliputi keahlian karyawan, tingkat pendidikan, dan masa kerja dalam peran tertentu..

### **Fasilitas Kerja**

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, penting untuk memiliki alat dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aktivitas sehari-hari dalam perusahaan. Fasilitas dapat

mempunyai berbagai bentuk, jenis, dan melayani tujuan yang beragam, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan spesifik perusahaan. Fasilitas tempat kerja berfungsi sebagai faktor pendukung penting dalam mencapai tujuan perusahaan, memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan karyawan. Menurut Bary (2002) fasilitas tempat kerja mencakup sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan di bawah bimbingan manajemen. Indikator fasilitas tempat kerja menurut Moenir (2016) meliputi peralatan, perlengkapan, dan sumber daya sosial yang mendukung efisiensi berfungsinya tempat kerja. Sumber daya ini memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

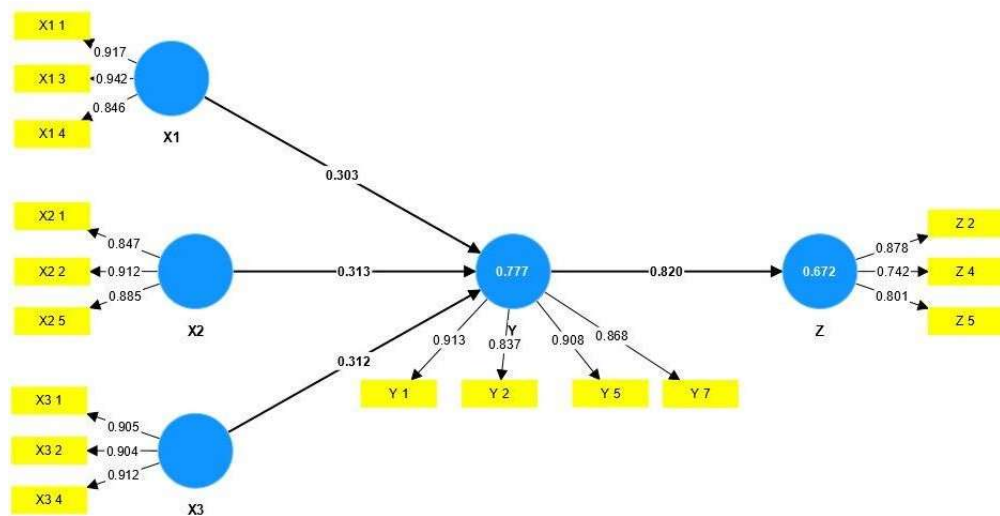
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik dengan menggunakan analisis statistik, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2011). Penelitian ini mencakup populasi individu yang pernah bekerja baik pada laki-laki maupun perempuan di suatu instansi. , dengan jumlah sampel 131 peserta. Penelitian akan dilakukan setiap tahun mulai Februari 2023 hingga Juni 2023 dan dilakukan secara online. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan yang berbasis di Jakarta, dengan menggunakan Microsoft Forms. Penyebaran kuesioner akan difasilitasi melalui platform media sosial di wilayah kota Jakarta.

Instrumen penelitian sangat penting untuk pengumpulan data, menurut Purwanto (2018). Dalam penelitian ini, instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner, dengan preferensi menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel dan menilai berbagai indikator yang terkait dengan variabel tersebut. Kuesioner akan menawarkan lima pilihan respons alternatif kepada peserta untuk dipilih:

1. Jawaban “**Sangat Setuju**” diberi nilai 5
2. Jawaban “**Setuju**” diberi nilai 4
3. Jawaban “**Netral**” diberi nilai 3
4. Jawaban “**Tidak Setuju**” diberi nilai 2
5. Jawaban “**Sangat Tidak Setuju**” diberi nilai 1

## Analisis Data



**Gambar 1. Skema analisis data**

Variabel penelitian ini adalah: 1) Variabel Independen: Kemampuan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Fasilitas Kerja (X3), 2) Variabel Dependen: Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Berikut definisi konseptual dan definisi operasional masing-masing variabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a) Validitas Konvergen (Konvergen)

Saat menilai validitas konvergen suatu model pengukuran, peneliti sering menggunakan Average Variance Extracted (AVE) sebagai salah satu kriterianya. Ambang batas yang diterima secara umum bagi AVE untuk menetapkan validitas konvergen biasanya ditetapkan sebesar 0,70 atau lebih tinggi untuk masing-masing indikator.

Selain ambang batas ini, kriteria lain yang perlu dipertimbangkan adalah apakah nilai AVE indikator dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Jika suatu indikator memiliki nilai AVE kurang dari 0,5, hal ini dapat dianggap sebagai indikasi masalah validitas konvergen. Hal ini karena nilai AVE di bawah 0,5 menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak cukup menjelaskan varians dalam konstruk yang mendasarinya, sehingga dapat menimbulkan pertanyaan tentang kontribusi indikator terhadap model pengukuran secara keseluruhan.

**Tabel 1. Nilai AVE data penelitian**

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Kemampuan</b>	<b>0.815</b>
<b>Disiplin</b>	<b>0.777</b>
<b>Fasilitas kerja</b>	<b>0.823</b>
<b>Kinerja karyawan</b>	<b>0.778</b>
<b>Motivasi kerja</b>	<b>0.655</b>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai AVE kemampuan, kedisiplinan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai adalah valid. Namun hasil tes motivasi kerja belum mencapai 0,70 namun masih memenuhi standar minimal.

#### **b) Validitas Komposit (Komposit) dan Cronbach Alpha**

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan uji Cronbach's alpha dan uji reliabilitas komposit. Jika nilai reliabilitas komposit dan konstruk Cronbach's alpha lebih dari 0,7 maka reliabilitas konstruknya sendiri Baik.

**Tabel 2. Hasil Validitas Komposit dan Cronbach Alpha**

s	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<b>Kemampuan</b>	<b>0.901</b>	<b>0.886</b>
<b>Disiplin</b>	<b>0.885</b>	<b>0.857</b>
<b>Fasilitas kerja</b>	<b>0.895</b>	<b>0.892</b>
<b>Kinerja karyawan</b>	<b>0.910</b>	<b>0.905</b>
<b>Motivasi kerja</b>	<b>0.774</b>	<b>0.738</b>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Melihat data pada, diketahui seluruh hasil data sendiri lebih dari 0,7 Yang menunjukkan bahwa setiap pemenuhan hubungan konstruksi mempunyai keandalan yang Baik.

#### **c) Inner Model R-Square**

Nilai R-squared suatu penelitian terdiri dari kategori kuat, sedang, dan lemah. Jika nilainya 0,75 maka hasilnya termasuk dalam kategori kuat. Apabila nilai R-squared sebesar 0,50 maka termasuk dalam kategori sedang. Apabila nilai R-squared sebesar 0,25 maka hasilnya termasuk dalam kategori lemah.

**Tabel 3. Hasil uji R-square**

	R-Square	Adjusted R-Square
<b>Y (Kinerja karyawan)</b>	0.777	0.772
<b>Z (Motivasi kerja)</b>	0.672	0.670

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Berdasarkan data nilai R-Square mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Y, namun mempunyai pengaruh dalam kategori sedang terhadap variabel Z. Artinya X1, X2, dan X3 mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Ya betul tetapi pengaruhnya sedang hingga Z.

**d) Tes Validitas**

Tabel pembebanan luar merupakan rangkaian nilai dalam tabel yang berupa faktor pembebanan dengan tujuan menampilkan besarnya hubungan antara satu indikator dengan rangkaian variabel. Jika nilai outer loading lebih dari 0,7 maka indikator tersebut telah memenuhi uji validitas dengan kategori Baik.

**Tabel 4. Hasil uji validitas**

	Kemampuan	Disiplin	Fasilitas kerja	Kinerja karyawan	Motivasi kerja
<b>X1 1</b>	<b>0.917</b>				
<b>X1 3</b>	<b>0.942</b>				
<b>X1 4</b>	<b>0.846</b>				
<b>X2 1</b>		<b>0.847</b>			
<b>X2 2</b>		<b>0.912</b>			
<b>X2 6</b>		<b>0.885</b>			
<b>X3 1</b>			<b>0.905</b>		
<b>X3 2</b>			<b>0.904</b>		
<b>X3 4</b>			<b>0.912</b>		
<b>Y 1</b>				<b>0.913</b>	
<b>Y 2</b>				<b>0.837</b>	
<b>Y 6</b>				<b>0.908</b>	
<b>Y 7</b>				<b>0.868</b>	
<b>Z 2</b>					<b>0.878</b>
<b>Z 4</b>					<b>0.742</b>
<b>Z 5</b>					<b>0.801</b>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator mempunyai nilai outer loading > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mempunyai kategori baik atau valid dan tidak ada data yang tidak valid.

### e) Analisis Hasil Uji Hipotesis

Signifikansi hipotesis penelitian mengacu pada hasil perhitungan T-tabel dan T-statistik. Apabila tanda T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel, maka hipotesis terbukti terdukung.

**Tabel 5. Hasil uji *Table* dan Statistik**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV  )</b>	<b>P Values</b>
<b>X1 1</b>	0.917	0.918	0.013	72.758	<b>0.000</b>
<b>X1 3</b>	0.942	0.942	0.009	103.978	<b>0.000</b>
<b>X1 4</b>	0.846	0.845	0.029	28.798	<b>0.000</b>
<b>X2 2</b>	0.847	0.846	0.028	30.308	<b>0.000</b>
<b>X2 6</b>	0.885	0.911	0.016	57.584	<b>0.000</b>
<b>X3 1</b>	0.905	0.885	0.020	44.657	<b>0.000</b>
<b>X3 2</b>	0.904	0.905	0.017	53.862	<b>0.000</b>
<b>X3 4</b>	0.912	0.904	0.023	39.857	<b>0.000</b>
<b>Y 1</b>	0.913	0.911	0.019	63.857	<b>0.000</b>
<b>Y 2</b>	0.837	0.912	0.032	49.251	<b>0.000</b>
<b>Y 6</b>	0.908	0.836	0.015	25.961	<b>0.000</b>
<b>Y 7</b>	0.868	0.908	0.027	32.682	<b>0.000</b>
<b>Z 2</b>	0.878	0.868	0.015	51.975	<b>0.000</b>
<b>Z 4</b>	0.742	0.738	0.058	12.872	<b>0.000</b>
<b>Z 5</b>	0.801	0.799	0.040	20.131	<b>0.000</b>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Berdasarkan perhitungan data terlihat bahwa seluruh variabel bebas (X1, X2, X3) berpengaruh signifikan dan mendukung hipotesis terhadap Y Karena nilai sendiri Q statistik > 1,96 dan P Values < 0,05. Variabel Sampel (O) yang bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap variabel Y juga bernilai positif.

#### **H1: Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja**

Dari hasil di atas dinyatakan T-statistik signifikan karena nilai T-statistik > 1,96 dengan p-value < 0,05.

#### **H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**



Dari hasil di atas dinyatakan T-statistik signifikan karena nilai T-statistik  $> 1,96$  dengan p-value  $< 0,05$ .

### **H3: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Dari hasil di atas dinyatakan T-statistik signifikan karena nilai T-statistik  $> 1,96$  dengan p-value  $< 0,05$ .

#### **f) Pembahasan**

Dalam tampilan output diketahui nilai koefisien tertinggi variabel X adalah pada variable disiplin dengan indikator sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang memiliki korelasi terkuat diantara variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variable terendah adalah kemampuan dengan nilai indikator sebesar 0,303. Hal ini dikarenakan beberapa perusahaan bersedia memberikan pengajaran kemampuan dasar kepada karyawan. Selain itu, beberapa karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan baru dalam menghadapi permasalahan.

Hipotesis pertama adalah untuk membuktikan apakah kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dari hasil di atas, dinyatakan bahwa T-statistik signifikan karena nilai T-statistik  $> 1,96$  dengan p-value  $< 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua adalah untuk membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dari hasil di atas, dinyatakan bahwa T-statistik signifikan karena nilai T-statistik  $> 1,96$  dengan p-value  $< 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga adalah untuk membuktikan apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dari hasil di atas, dinyatakan bahwa T-statistik signifikan karena nilai T-statistik  $> 1,96$  dengan p-value  $< 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil konstruk ini memang terlihat korelasi yang logis antara variable X, Y, dan Z. Variabel X1 memiliki pengaruh paling besar dalam memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data di atas, maka setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kemampuan adalah tindakan yang dipelajari individu sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas mental ataupun fisik. Disiplin merupakan tindakan memberikan dorongan kepada pegawai dalam pelaksanaan kegiatan mengenai pekerjaan yang sudah dilimpahkan. Fasilitan kerja adalah layanan yang bersumber dari instansi dengan tujuan untuk berhasilnya suatu kegiatan yang dapat meningkatkan perasaan puas para pegawainya. Kinerja merupakan sebuah keberhasilan individu dalam suatu periode ketika melakukan pekerjaan meliputi standarisasi pekerjaan, target terkait kriteria disepakati bersama. motivasi kerja adalah keadaan yang dapat mendorong suatu perilaku yang terkait lingkungan tempat kerja. Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Kemampuan, Disiplin, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” dapat disimpulkan bahwa Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(Y1), Motivasi Kerja (Y2). Hal ini ditunjukkan melalui hasil dari nilai yang diperoleh setelah melakukan pengolahan data yang menggunakan aplikasi SmartPLS.

### Saran

Penulis memiliki saran terhadap penelitiannya yaitu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih inovatif dan variative agar penelitian selanjutnya mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru yang lebih luas terhadap kinerja karyawan. Peneliti dapat menggunakan variable X lain atau dengan melakukan variasi terhadap indicator yang lain untuk variable X yang sama sehingga dapat dihasilkan pengetahuan baru mengenai pengaruh variabel X1, X2, X3, Y, dan Z terhadap masing-masing variabel yang lain.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andriyani, T., & Noor, H. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT X Bandung. *Prosiding Psikologi*, 663-671.
- Ariana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawn pada Hotel Cendana Resort& Spa Ubud, Gianyar.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 144–150.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media.

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1*, 35-54.
- Lazer, & Wikstrom. (1997). *Manajemen Personalia Edisi ke Enam*. Jakarta: Erlangga.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA Vol 5 No 1*.
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeharino. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moenir. (2011). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Munandar, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nuariningsih, N., & Widiastini, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Jurnal Manajemen Vol. 6 No. 2*, 160-168.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Volume 9. No. 2*, Agustus 2016.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan ,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. *Emba*, 1208-1218.
- Priyatmono, U. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Buana Jaya*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Magelang: Staia Press.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori kePraktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- S., R., D., P. P., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. *Journal of Management 2(2)*, Article 2.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran

- Sihombing, S. L. (2021). *Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Panasonic Industrial Device Batam*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. (2010). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Intermedia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 41-55.
- Vonny, R. P. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03*, 407-418.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.