

## Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi

Waode Apria Dega Gaputri\*, M. Zahari MS, Osrita Hapsara

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: waodeapriadegagaputri@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk memperoleh gambaran fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang bersumber dari data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner, data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Fasilitas Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Fasilitas Kerja dan Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Fasilitas Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Fasilitas Kerja dan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Saran yang dikemukakan hendaknya pemimpinnnya berperan aktif memberikan perhatian khusus yang disertai dengan reward agar dalam proses pekerjaan yang dijalani tersebut memberikan hasil yang baik.

**Kata kunci** : Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to obtain an overview of work facilities, competencies, work motivation, and employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. To determine the direct and indirect effects of work facilities and competence on employee motivation at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. To determine the direct and indirect effects of work facilities and competence on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. To determine the effect of work motivation on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. To determine the effect of work facilities and competence through work motivation on employee performance. The type of data obtained in this study uses quantitative data sourced from primary data obtained by conducting research and questionnaires, secondary data can be obtained by reading, studying and understanding through other media sourced from literature and library books or data from companies related to the research. In this research, the object of research is employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. Work Facilities and Competence simultaneously affect the motivation of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. Work Facilities and Competence partially have a positive and significant impact on Motivation. Work Facilities and Competence simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. Work Facilities and Competence partially have a significant effect on performance. Motivation has a significant effect on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Jambi Branch. The suggestions put forward should be for the leader to play an active role by providing special attention accompanied by rewards so that the work process undertaken gives good results.*

**Keywords:** Work Facilities, Competence, Work Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk lebih meningkatkan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang manajemen, bidang keuangan maupun bidang teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi harus senantiasa memperbaharui Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi agar semakin maju dan unggul. Pegawai sebagai sumber daya utama yang ada pada suatu sangat dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki oleh organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

## METODE

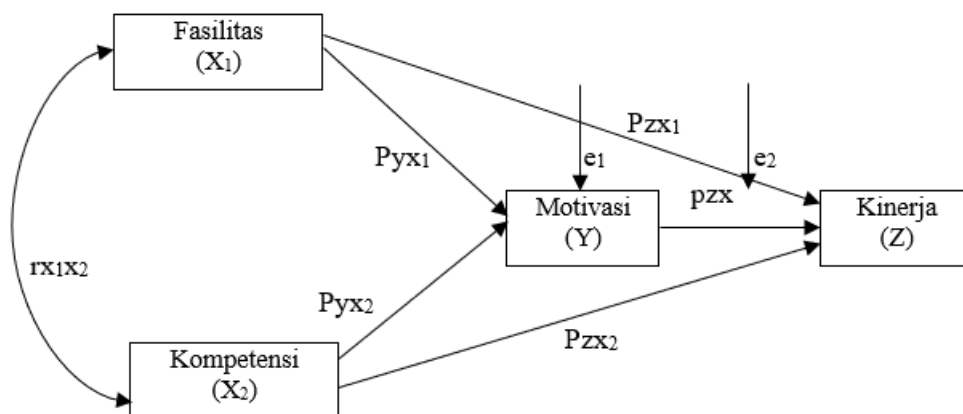
Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 95 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara fasilitas dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah fasilitas (X1) dan kompetensi (X2) sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Z) pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi yang berjumlah 95 orang pegawai dengan kondisi tahun 2022. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi.

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode survey dengan membuat angket kepada responden yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang fasilitas, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan di sesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian.

Data dan hipotesis penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis). Sunyoto (2011) menulis bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya langsung tetapi juga secara tidak langsung. Path Analysis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan struktural atau kausal antara dua atau lebih variabel, dimana dalam hal ini

variabel yang dimaksud adalah fasilitas, kompetensi, dan kinerja pegawai dan satu variabel intervening yaitu motivasi. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen kepada variabel dependen. Untuk menguji variabel intervening digunakan metode analisis jalur, sebagai perluasan dari analisis regresi linier berganda. Metode analisis jalur (path analysis) dapat digambarkan dengan struktur jalur seperti dibawah ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

H1 : fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi di duga dalam kondisi yang baik dan tinggi.

H2 : Fasilitas dan Kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H3 : Fasilitas dan Kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5 : Fasilitas kerja dan kompetensi serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel fasilitas (X1) dan kompetensi (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut :

No.	Variabel	Total skor	Kriteria
1	Fasilitas Kerja	5102	Sangat Baik
2	Kompetensi	5653	Sangat Baik
3	Motivasi Kerja	6157	Sangat Tinggi
4	Kinerja	6708	Sangat Tinggi

Dilihat dari skala penelitian, variabel fasilitas (X1) dan kompetensi (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) dikategorikan Sangat Baik dan Sangat Tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik fasilitas (X1) dan kompetensi (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi.

Husnan dan Pudjiastuti (2012) menyatakan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat mustahil rasanya jika suatu organisasi tidak memiliki ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, karena kurang memadai fasilitas kerja yang ada pada suatu organisasi tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan hasil kerja yang maksimal.

Beberapa hasil penelitian juga telah membuktikan bahwasanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zatnika dan Ilmaniati (2018), Hardiani dan Prasetya (2018), Basori, dkk (2017), dan Tejo (2015) yang mengungkapkan

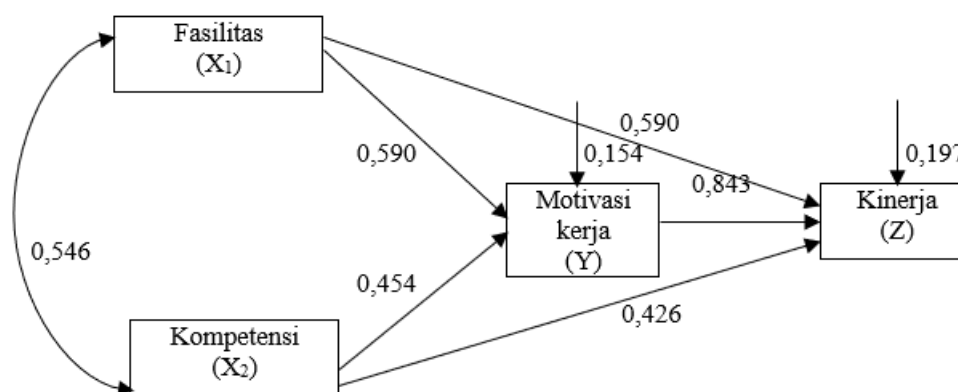
bahwasanya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010).

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Nilai koefisien jalur

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,590	0,000	0,846 = 84,6%
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,454	0,000	
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,590	0,000	0,803 = 80,3%
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,426	0,000	
Y terhadap Z	0,843	0,000	

Sumber : Data diolah 2023



Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 12,083, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,083 > 1.66159$ ), maka secara parsial Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi (Y). Oleh karena itu maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi (Y). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 9,293, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,293 > 1.66159$ ), maka secara parsial Kompetensi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi (Y). Oleh karena itu maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Y). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Motivasi (Y).

Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 10,677 dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,677 > 1.66159$ ), maka secara parsial Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Z). Oleh karena itu maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Z). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Z).

Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 7,710 dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,710 > 1.66159$ ), maka secara parsial Kompetensi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Z). Oleh karena itu maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Z). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000,

dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Z$ ).

Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $Y$ ) sebesar 15,133, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,133 > 1.66140$ ), maka secara parsial Motivasi ( $Y$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja ( $Z$ ). Oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $Y$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $Y$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Z$ ).

Nilai *R Square* sebesar 0,846. Besarnya nilai *R Square* tersebut menunjukkan bahwa Motivasi pada penelitian dapat di pengaruhi oleh Fasilitas Kerja dan Kompetensi sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Nilai *R Square* sebesar 0,803. Besarnya nilai *R Square* tersebut menunjukkan bahwa Kinerja ( $Z$ ) pada penelitian dapat di pengaruhi oleh Fasilitas Kerja dan Kompetensi sebesar 80,3%, sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural dua ini.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Mangkunegara, 2014). Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2015). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Basori, M.A.N., Prahawan, W., dan Daenulhay, 2017). Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $Y$ ) dan kinerja ( $Z$ ) dikategorikan Sangat Baik dan Sangat Tinggi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap motivasi ( $Y$ ). Hasil penelitian fasilitas ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja ( $Z$ ). Hasil penelitian motivasi ( $Y$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Z$ ).

Melalui kajian ini, diharapkan secara keseluruhan Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi dengan kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi harus diperhatikan dan ditingkatkan kembali, agar Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi dengan kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi bisa menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hendaknya pemimpinnya berperan aktif memberikan perhatian khusus yang disertai dengan reward agar dalam proses pekerjaan yang dijalani tersebut memberikan hasil yang baik. Salah satu kebutuhan pegawai adalah pemberian prestasi kerja yang dirasakan masih terbatas. Oleh karena itu perlu memberikan suatu pembelajaran yang lebih terhadap pegawai agar bisa memberikan prestasi yang lebih baik lagi untuk pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jambi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Barry. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra). *Jurna Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vo. 1 (2).
- Becker et al. (2015). *Research Methods In Clinical Psychloogy*. England: John Wiley & Sons td.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hardiani, A.D., dan Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vo. 61, No. 3.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Keenam. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. (2012). *Kompetensi Pus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Pubik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01*.
- Ngatemin, dan Arumwanti, W. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di kabupaten Karo Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vo. 13, No. 1*.
- Ningrum, A.F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic Vo. 01 No. 03*.
- Purwanto, M. N. (2014). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evauasi Pembeajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis, Volume 1, Nomor 2*.
- Rahim, A., Syech, S., dan Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, Vol. 2, No. 2.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor 2*.
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rifa'I, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, Vol. 08 No. 01*.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.

- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Surono, Y dan Ainun, N. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS, Vol. 2, No. 1*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syekh, S dan Firdaus, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Imiah Ekonomi dan Bisnis, Vo. 6, No. 2*.
- Tejo, G.A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vo VII, No. 3*.
- Triyanto, A., dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Kompetensi dan penghargaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma, Vo. 12, No. 01*.
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katlaogis, Volume 2 Nomor 1*.
- Wuandari, E.D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTI Pelataran Mataram Yogyakarta. *Tesis. Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis, Vo. 17, No. 2*.
- Zahari, Adriani, E., dan Hamdani, M.H. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen dan Sains, 4(2)*.
- Zatnika, M., dan Imaniati, A. (2018). Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI. *Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas*