

Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang

Mafiqoh Ambarwati¹, Kusnanto Darmawan², Mohammad Noor Khairullah³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: mafiqoh19@gmail.com¹, kusnanto.wiga@gmail.com², mohnorkhairullah@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 6
Nomor 2
Bulan Desember
Tahun 2023
Halaman 399-408

ABSTRAK

Perkembangan bisnis jasa perbankan semakin berkembang menjadi lembaga keuangan yang memiliki kepentingan strategis dalam perekonomian Indonesia. Kemajuan usaha jasa dalam bank bergantung kepada SDM yang ada. Mengembangkan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang mempunyai SDM terbaik agar dapat bersaing secara kompeten. Memperkembangkan SDM juga merupakan strategi perusahaan dalam persaingan dengan dunia usaha. Persaingan bisnis bermanfaat bagi perusahaan agar memotivasi diri sehingga karyawannya menjadi lebih baik. Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur cabang Lumajang. Metode yang dipakai dalam riset ini adalah kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampling memakai teknik *purposive sampel* dengan pengujian hipotesis teknik analisis regresi berganda dan uji parsial atau uji t, koefisien determinasi (R^2) yang didapat adalah sebesar 0,444 atau 44,4% sehingga kinerja karyawan dapat diterangkan pada variabel fasilitas, kemampuan kerja dan motivasi.

Kata Kunci: Fasilitas, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

ABSTRACT

The development of the banking services business is increasingly developing into financial institutions that have strategic interests in the Indonesian economy. The progress of the service business in a bank depends on the existing human resources. Develop PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Lumajang Branch to have the best human resources so they can compete competently. Developing human resources is also a corporate strategy in competition with the business world. Business competition is beneficial for companies to motivate themselves so that their employees become better. This research aims to determine the effect of facilities, work ability and motivation on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah East Java Lumajang branch. The method used in this research is quantitative. The sampling technique using the technique purposive sample by testing the hypothesis of multiple regression analysis techniques and partial test or t test, the

coefficient of determination (R²) obtained is equal to 0.444 or 44.4% so that employee performance can be explained in the variable facilities, work ability and motivation.

Keywords: Facilities, Work Ability, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Kemajuan usaha jasa pada bank bergantung kepada SDM yang ada. Maka dari itu, perusahaan harus membuat kebijakan untuk mengatur karyawan sebagai SDM, agar hasil dalam mencapai tujuan perusahaan lebih efektif. Menurut Indrawijaya & Dhamiri dalam (Shabrina, 2022:383) mengemukakan bahwa manajemen personalia dipertimbangkan harus efektif. Jika manajemen mampu Strategi organisasi efektif dalam mengelola dan meningkatkan kualitas personelnnya dengan memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi departemen SDM. SDM berbasis pengetahuan, keterampilan dan keahlian adalah mereka terlibat pada proses atau operasi perusahaan. Mengembangkan SDM juga menjadi salah satu strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia bisnis. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Fahmi, 2016:129) mengatakan kinerja sebagai pencapaian yang dikaitkan erat pada tujuan strategis, kepuasan pelanggan, dan kontribusi keuangan perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai strategi tersendiri untuk mengejar tujuan perusahaan melalui perencanaan strategis ataupun bersaing dalam dunia bisnis. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Perlu ditinjau lebih lanjut, terkait cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya terkait pentingnya hal tersebut untuk terwujudnya SDM yang berkualitas agar mampu bersaing dalam dunia bisnis.

Beberapa penelitian sejenis dengan variabel fasilitas, kemampuan kerja, motivasi sebagai variabel dependen dan memiliki hasil berpengaruh oleh variabel independen diteliti oleh Dunggio, Manueke & Mamusung (2022), Syahputri & Harahap (2022), Rizki et al., (2021), Pratamiaji et al., (2019), (Puspitasari et al., 2022) . Sedangkan penelitian yang menjelaskan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen diteliti oleh Sitompul (2018), Sekartini (2016), (Maramis, 2013). Perbedaan antara riset ini dan riset sebelumnya terletak pada tempat riset, yaitu PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan tiga hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset ini bertujuan menguji dan menganalisa berpengaruhnya fasilitas, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis riset kuantitatif dengan menerapkan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel riset ini berjumlah 60 karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang, dipilih melalui teknik purposive sampling dari total 120 karyawan pada tahun 2023. Variabel independen yang diteliti adalah fasilitas, kemampuan kerja, dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data fasilitas, kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Langkah-langkah analisis regresi linier berganda pada riset ini mencakup uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi dasar, termasuk uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji signifikansi, dan koefisien determinasi (R^2).

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Uji Validasi

Diketahui hasil uji validasi nilai koefisien korelasi dari setiap pernyataan dalam variabel fasilitas, kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Semua pernyataan pada masing-masing variabel telah dihitung dan hasilnya menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000. Perihal ini dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid. Dalam kata lain, semua item pada instrumen penelitian dapat diandalkan, dan instrumen penelitian secara keseluruhan dapat digunakan dengan baik karena dapat mengumpulkan data informasi.

Hasil Uji Reliabilitas

Dapat diketahui capaian uji reliabilitas menjelaskan bahwa koefisien reliabilitas pada variabel fasilitas (X1) sebesar 0,792 dapat diartikan reliabel, variabel kemampuan kerja (X2) mendapatkna nilai 0,609 dapat diartikan reliabel, variabel motivasi (X3) mendapatkna nilai 0,667 dapat diartikan reliabel, dan variabel kinerja karyawan (Y) mendapatkna nilai 0,680 dapat diartikan reliabel. Dari sini bisa diringkas bahwa kuesioner dapat diandalkan untuk variabel fasilitas, kemampuan kerja, motivasi dan kinerja karyawan, karena tidak dapat memberikan hasil yang berbeda ketika diulang pada tempat yang sama dan berbeda waktu.

Hasil Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov mempergunakan SPSS. Jika capaian probabilitas $\leq 0,05$, data dilaporkan tidak mengalami kenormalan. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, data dilaporkan mengalami kenormalan.

Tabel 1. Pengujian Normalitas Data *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58297658
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.567
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 21 (2023)

Pada tabel 1 Hasil pengujian normalitas uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat menghasilkan signifikansio 0,567 $> 0,05$ jadi bisa dijelaskan bahwa nilai residual mengalami kenormalan.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah ikatan hubungan mendapatkan nilai tinggi di antara dua atau lebih variabel bebas. Sebagai analisis regresi ini penting menghindari adanya multikolinearitas dalam bentuk. Untuk mendeteksi apakah suatu model bebas dari multikolinearitas bisa melihat dari angka tolerance $> 0,1$ mauoun angka VIF (*Variance Inflation Factor*) (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:141).

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Pengujian Multikolinieritas

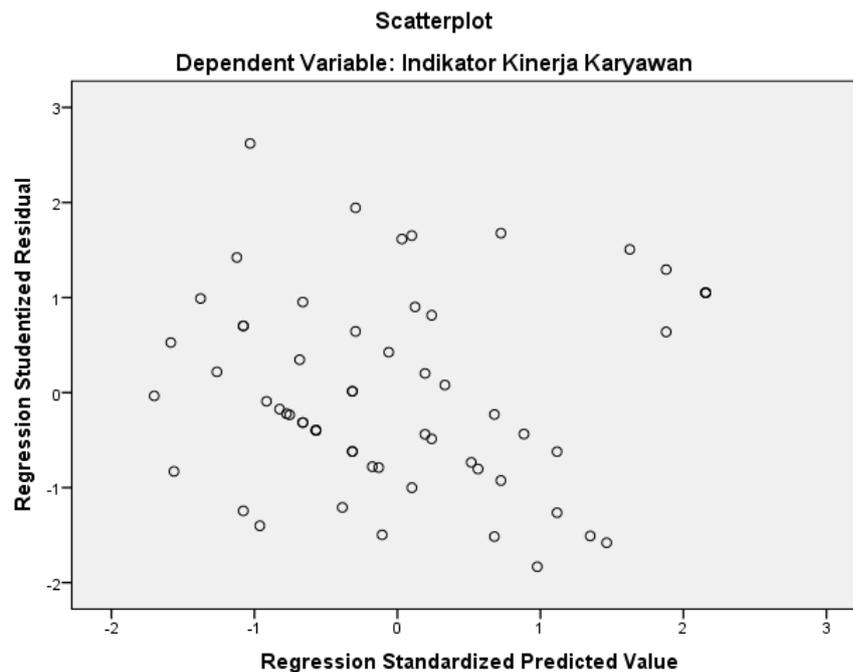
Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Fasilitas (X ₁)	0,808	1,237	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,760	1,315	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X ₃)	0,860	1,163	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 21 (2023)

Pada tabel 2 hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa angka VIF kurang dari angka 10 dan angka toleransi lebih besar dari 0,1. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan variabel independen yang melibatkan pada riset ini tidak menemukan isyarat multikolinieritas. Oleh karena itu, semua variabel independen dapat digunakan dalam uji regresi linier berganda untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini:



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan ScatterPlot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 21 (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas bisa dinyatakan tanda titik pada *Scatter Plot* tidak menunjukkan bentuk yang jelas atau tidak beraturan. Oleh karena itu, bisa diartikan bahwa bentuk regresi tidak menunjukkan adanya isyarat heteroskedastisitas, berarti tidak terdapat kesalahan bersignifikan pada bentuk regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.478	2.422	
	Indikator Kemampuan Kerja	.353	.115	.351
	Indikator Motivasi	1.636	.404	.436
	Indikator Fasilitas	.128	.090	.158

a. Dependent Variable: Indikator Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 21 (2023)

Berdasarkan tabel 3 memperoleh kesamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,478 + 0,128X1 + 0,353X2 + 1,636X3$$

Hasil persamaan di atas dapat di jelaskan dari regresi linier berganda:

1. Angka constant mendapatkan nilai 9,478 jika variabel fasilitas (X1), kemampuan kerja (X2) dan motivasi (X3) nilainya tetap nol (0), maka kinerja karyawan mendapatkan nilai sebesar 9,478.
2. Koefisiensi variabel fasilitas (X1) mendapatkan angka 0,128 (positif menyatakan ikatan searah) yang menunjukkan pada tiap peningkatan 1 (satu) variabel fasilitas terjadi peningkatan kinerja karyawan senilai 0,128 dan kebalikannya tiap penurunan 1 (satu) variabel fasilitas maka terjadi penurunan kinerja karyawan senilai 0,178. Berasumsi nilai koefisien variabel X2 dan X3 konstan.
3. Koefisiensi variabel kemampuan kerja (X2) mendapatkan senilai 0,353 (berpengaruh hubungan searah) yang menunjukkan pada tiap tingkatan 1 (satu) variabel kemampuan kerja menjadi meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,353 tapi kebalikannya tiap penyusutan 1 (satu) variabel kemampuan kerja menjadi mengurangi kinerja karyawan senilai 0,353. berasumsi nilai koefisien variabel X1 dan X3 konstan.
4. Koefisiensi motivasi (X3) mendapatkan nilai sebesar 1,636 (positif menyatakan hubungan yang searah) yang menunjukkan di setiap penigkatan 1 (satu) variabel motivasi meningkatkan kinerja karyawan senilai 1,636 dan kebalikannya tiap mendapatkan pengurangan 1 (satu) variabel motivasi maka mengurangi kinerja karyawan senilai 1,636. Berasumsi nilai koefisien variabel X1 dan X2 konstan.

Dari capaian analisis regresi di tabel 4.14, bisa jelaskan variabel bebas memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) ialah variabel motivasi. Sehingga bisa dilihat pada angka koefisien regresi (β) yang diberikan di tabel, di mana variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,436, yang merupakan angka paling dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial dilakukan uji signifikan berdampak berkala di antara variabel independen terhadap variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020:141). Pengujian ini ingin diketahui apakah secara sebagian variabel independen fasilitas (X1), kemampuan kerja (X2) dan motivasi (X3) mempengaruhi pada variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Dibawah ini hasil dari SPSS untuk uji t:

Tabel 4 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a				
	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	3.913	.000	
	INDIKATOR FASILITAS	1.430	.158	Tidak Signifikan
	INDIKATOR KEMAMPUAN KERJA	3.069	.003	Signifikan
	INDIKATOR MOTIVASI	4.055	.000	Signifikan

a. Dependent Variable: Indikator Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 21 (2023)

Dalam melakukan uji-t pada setiap variabel bebas (independen), diperlukan angka dari t_{tabel} . Pada taraf signifikansi 5% kebebasan $(n-2) = 60-2 = 58$, didapatkan nilai $t_{tabel} = \pm 2,00172$.

Capaian uji t untuk variabel X1, yaitu fasilitas, menyatakan angka $t_{hitung}=1,430$ dan signifikansi senilai 0,158. Dengan batas signifikansi 5% atau 0,05, angka t_{tabel} adalah $\pm 2,00172$. Dengan demikian, $t_{hitung} 1,430 < t_{tabel} 2,00172$, dapat diartikan H1 ditolak karena angka signifikansi 0,158 melebihi limit signifikansi 5% atau 0,05. Karena itu, bisa diartikan fasilitas tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

Pada pengujian t untuk variabel X2, ialah kemampuan kerja, diperoleh angka $t_{hitung}=3,069$ pada tingkat signifikansi 0,003. dibatasi signifikansi 5% atau 0,05, nilai t_{tabel} adalah $\pm 2,00172$. Karena $t_{hitung} 3,069 > t_{tabel} 2,00172$, maka H1 dapat diterima pada level signifikansi 0,003 kurang dari limit signifikansi 5% atau 0,05. Sebab itu, bisa diartikan kemampuan kerja berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

Pada uji t untuk variabel X3, ialah motivasi, didapat angka $t_{hitung}=4,055$ pada tingkat signifikansi 0,000. Pada limit signifikansi 5% atau 0,05, nilai t_{tabel} adalah $\pm 2,00172$. Karena $t_{hitung} 4,055 > t_{tabel} 2,00172$, maka H1 diterima dengan level signifikansi 0,000 di bawah limit signifikansi 5% atau 0,05. Oleh karena itu, dapat diartikan motivasi mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

Hasil Determinasi (R²)

Hasil pengolahan SPSS untuk koefisien determinasi (R²) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.414	1.59594

a. Predictors: (Constant), Indikator Fasilitas , Indikator Motivasi , Indikator Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Indikator Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 21 (2023)

Hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan koefisien determinasi (R²) mendapatkan nilai 0,444. Artinya, 44,4% kinerja karyawan diterangkan oleh variabel bebas yaitu. fasilitas, kemampuan kerja dan motivasi. Selebihnya 55,6% kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh variabel lainnya yang tidak ada pada riset ini, seperti fasilitas, kemampuan kerja, motivasi, kinerja karyawan dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Keseluruhan riset ini mendapatkan hasil responden menilai setiap variabel dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingginya jumlah putusan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel penelitian. Hasil tersebut didapatkan dari variabel bebas kemampuan kerja dan motivasi yang dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Sedangkan variabel fasilitas mendapatkan nilai negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan fasilitas pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Perihal ini bisa didapat dengan cara analisis uji-t menunjukkan thitung $1,430 > t_{tabel} 2,00172$ yang berarti H1 ditolak pada taraf signifikansi 0,158 yaitu di atas taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Berdasarkan uji hipotesis dinyatakan bahwa hasil dapat dikatakan pengaruh signifikan kemampuan kerja pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Perihal ini didapat dengan analisis uji t yang menunjukkan thitung $3,069 > t_{tabel} 2,00172$ yang berarti H1 diterima dengan level signifikansi 0,003 di bawah limit signifikansi 5% atau 0,05.

Pengujian hipotesis menunjukkan motivasi mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Perihal ini dibuktikan dalam analisis uji t yang menunjukkan thitung $4,055 > t_{tabel} 2,00172$ yang berarti H1 diterima level signifikansi 0,000 yang berada dibawah limit signifikansi 5% atau 0,05.

Dapat diambil kesimpulan kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang yaitu ketika pekerja termotivasi maka kinerja juga akan meningkat dan karyawan akan berupaya agar pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang memuaskan. Apresiasi terhadap kinerja sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang dicapai dan penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

KESIMPULAN

Riset ini memberikan tujuan dalam pengetahuan perihal fasilitas, kemampuan kerja, ataupun motivasi berdampak kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur cabang Lumajang. Hasil riset sebelumnya, ada beberapa kesimpulan terkait rumusan masalah, tujuan riset, hipotesis riset, dan pengolahan hasil riset. Capaian uji hipotesis utama memperlihatkan fasilitas memiliki tidak mempengaruhi yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Karyawan di fasilitas bukanlah faktor penentu utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Capaian uji hipotesis kedua menunjukkan kemampuan kerja berdampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Dapat dilihat ketika kemampuan kerja karyawan meningkat, kinerjanya juga meningkat, dan sebaliknya.
2. Capaian uji hipotesis ketiga menunjukkan motivasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Dapat dilihat bahwa jika motivasi kerja karyawan baik, mereka akan mencapai kinerja yang maksimal, namun jika motivasinya kurang, hasilnya akan semakin buruk.
3. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,444. Isu ini diartikan 44,4% dari variasi kinerja karyawan bisa dinyatakan oleh variabel bebas yang telah dipertimbangkan dalam riset ini, seperti fasilitas, kemampuan kerja, dan motivasi. Sisanya sebesar 55,6% kinerja karyawan berdampak oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan di riset ini, serupa dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *JIM Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Anggraini, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang. Skripsi Studi Manajemen ITB Widyagama.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (Cetakan Pertama). CV. ATHRA SAMUDRA.
- Azis, Drs. A., & Sari, F. P. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Journal Ekonomi Trend*, 07(02), 1–13.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (E. Risanto, Ed.). CV. Andi Offset.
- bps.go.id. Jumlah Bank dan Kantor Bank (Unit), 2019-2021. dari <https://www.bps.go.id/indicator/13/937/1/jumlah-bank-dan-kantor-bank.html>.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Caniago, M. A. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan*.
- Darmawan, K. (2020). Salary: Does Affect Employee Motivation And Performance? *International Journal of Accounting and Management Research*, 1(2), 46–51. <https://doi.org/10.30741/ijamr.v1i2.642>
- Dasuki, R. E. (2021). Manajemen Strategi : Kajian Teori *Resource Based View*. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Managemen*, 12(3). 447-454. <https://doi.org/10.2478/manment-2014-0039>
- Detik.com. (2022, 25 Agustus). Mengenal Rumus Slovin, Kapan Digunakan dan Contoh Soal, di akses pada Kamis, 25 Agustus 2022. Dari <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6253944/mengenal-rumus-slovin-kapan-digunakan-dan-contoh-soal>
- Dunggio, R., Manueke, S., Mamusung, R. T., Manado, P. N., Raya, J., Manado, P., Bisnis, J. A., & Manado, N. (n.d.). *Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado*.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (M. A. Djalil, Ed.; Ketiga). ALFABETA, CV.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(1), 1–95.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, Suryawan, R. F., Yulain, T., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. S. Atmodjo, Ed.; Cetakan pertama). Eureka Media Aksara.
- Fikri, S. L., Begawati, N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang Influence Of The Ability To Work And Motivation To Work Against The Performance Of Employees In Pt. Tri Sapta Jaya Branches Of The Padang. *JM*, 2(4), 279–294.
- Giawa, R., Saragih, L. (2020). Analisis *Resource Based View* (RBV) Studi Kasus : Pada Yayasan Pendidikan GKPS, Manajemen : *Jurnal Ekonomi*, 2(1), 1-17.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan ketiga). PT Rajagrafindo Persada.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 955–963.

- Mardhiyah, A. (2021). Jurnal Bisnis dan Manajemen Persaingan Usaha Warung Tradisional dengan Toko Modern. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 08(01), 91–99. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Ndapdap, K. M. N., Handayani, S., Jasiyah, R., Permatasari, R. D., Haryati, E., Sinurat, E. J., Suriadi, Nurhayati, S., Rochaendi, E., Wairisal, P. L., Marbun, S. N. B., Rodiyah, I., Novianto, F., Setiyawami, Koli, D. Y., Panggabean, D. M., Hina, H. B., & Ilyas, G. B. (2022). *MSDM (Konsep Dan Tantangan Pengelolaan SDM)* (Hartini, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 3, xii, 170.
- Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. (2019). *Pengantar Manajemen* (S. Hariyanto, A. Rizaldy, & R. P. Ramadhani, Eds.; Cetakan Pertama). Polinema Press.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang - 2019. *Progress Conference*, 2, 430–438.
- Priatna, T. (2017). *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Nurhamzah, Ed.; Cetakan Pertama). CV. Insan Mandiri.
- Profil Perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Dari <https://www.bankjatim.co.id/id/tentang-bankjatim/profil>.
- Provita, T. D., Hidayat, Z., & Kasim, K. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG. Jatiroto Kab. Lumajang. *Jobman : Journal Of Organization and Business Management*, 5(2), 88–92.
- Puspitasari, V. D., Taufik, M., & Lukiana, N. (2022). Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan - 2022. *Jobman : Journal Of Organization and Business Management*, 5(2), 93–101.
- Rizki, V. L., Sholihin, M. R., & Abrori, I. (2021). The Influence of Personality Types and Motivation on Employee Performance at Tempeh Lumajang Public High School. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(3), 158–168.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 382–387. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. In *Politik dan Pemerintahan* (Vol. 7, Issue 1).
- Slamet Riyanto, & Aglis Andhita Hatmawan. (n.d.). *metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*.
- Sudja, N., & Gama, A. W. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi 1-Cetakan 1). GRAHA ILMU.
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 02(02), 423–438.
- Viddy, A., & Hanadelansa. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogi & Widi, Eds.; Cetakan pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 2 Cetakan ke 4). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3).
- Wijaya, Y. A., Yudhawati, N. L. P. S., & Imy, S. K. (2022). *Pengembangan Model Konseptual Dan Teori Keperawatan: Perbedaan Dan Identifikasi Kelompok Teori Keperawatan*

Antara Tingkat Philosophy Theory, Grand Theories, Middle Range Theories And The Nursing Theory Of Practice.

Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow Dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria*, 6(2), 349–376.

Yuliana Putri, D., & Nuryanti. (2020). Desember P3M STIE AUB Surakarta Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri Improving Employee Performance Through Work Skills, Motivation And Work Facilities In The Eromoko Sub-District Of Wonogiri. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 7(2), 177–187.