



## PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT QUMO PRO INTERNASIONAL JAKARTA SELATAN

<sup>1\*</sup>Arlan Prayoga, <sup>2</sup>Asep Sulaeman

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[1\\*arlanpry19@gmail.com](mailto:1*arlanpry19@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan. Secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis, dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini adalah Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis yang diperoleh ( $4,689 > 2,002$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,50$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh ( $4,643 > 2,002$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,50$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,367 + 0,291 x_1 + 0,283 x_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 atau 37,2%. Uji hipotesis sebesar ( $16,874 > 3,16$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,50$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the influence of Work Facility and Communication on Employee Performance of PT Qumo Pro Internasional South Jakarta. Partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The sampling technique using saturated sample. The analysis technique using validity test, reliability test, classical assumption test, regression test, coefficient of correlation test, coefficient of determination test and hypothesis test using SPSS program. The results of the study on Work Facility significantly influence Employee Performance within hypothesis test obtained ( $4,689 > 2,002$ ) and significancy value ( $0,000 < 0,50$ ). Therefore  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted which means there was significant influence of Work Facility on Employee Performance. Communication significantly influence Employee Performance within hypothesis test obtained ( $4,643 > 2,002$ ) and significancy value ( $0,000 < 0,50$ ). Therefore  $H_0$  rejected and  $H_2$  accepted which means there was significant influence of Communication on Employee Performance. Work Facility and Communication significantly influence Employee Performance within regression equation  $Y=12,367 + 0,291 x_1 + 0,283 x_2$ . The correlation coefficient value is 0,669 which means both variable shows strong relationship and the determination coefficient value 0,372 or 37,2%. The hypothesis test obtained ( $16,874 > 3,16$ ) and significancy value ( $0,000 < 0,50$ ). Therefore  $H_0$  rejected and  $H_3$  accepted which means there was significant influence of Work Facility and Communication on Employee Performance of PT Qumo Pro Internasional South Jakarta.*

**Keywords:** Work Facility, Communication. Employee Performance

### PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai

dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan

itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya saranaparasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya (Arifa, 2013:61).

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk misalnya *key performance index* atau *key performance indicator* pada umumnya merupakan sasaran dan proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan data informasi untuk menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran. Penilaian kinerja didasarkan pada *knowledge, skill* yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan dengan tingkat analisa yang luas terhadap atribut dan perilaku individu.

Komunikasi dan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Mardianto, 2015:43) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja, komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang berkarir dan fasilitas kerja. Menurut Widodo & Alamsyah (2018:18) kinerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang karyawan. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target suatu perusahaan dengan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan berkaitan dengan fasilitas dan komunikasi yang dirasa tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kebutuhan karyawan yang semakin kompleks otomatis membutuhkan tingkat

perhatian yang tinggi. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun yang disebabkan fasilitas ataupun sarana kerja serta komunikasi yang kurang lancar.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul **pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan.**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Fasilitas kerja**

Menurut Moenir dalam Munawirsyah (2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### **2. Komunikasi**

Menurut Rempengan dkk. (2019:2) menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang menyebabkan orang lain menafsirkan pemikiran tertentu yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi. Interpretasi yaitu tafsiran ialah proses komunikasi lewat kata-kata atau gerakan antara dua atau lebih menggunakan simbol-simbol.

### **3. Kinerja karyawan**

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa, D.J. (2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 60 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Kuantitatif**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.367	3.531			3.502	.001
fasilitas kerja	.291	.096	.359		3.026	.004
komunikasi	.283	.096	.352		2.966	.004

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,367 + 0,291x_1 + 0,283x_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,367 diartikan jika fasilitas kerja dan komunikasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,367 point.
- 2) Koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,291, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan fasilitas kerja sebesar 0,291 maka

kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 point.

- 3) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,283, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,283 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Fasilitas kerja dan Komunikasi secara simultan Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.429	4.208

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Fasilitas kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,669 artinya fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan memiliki hubungan

yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Fasilitas kerja dan Komunikasi Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 <sup>a</sup>	.096	.064	2.59341

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Fasilitas kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,372 artinya fasilitas kerja dan kualitas produk secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 62,8%

dipengaruhi faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat



pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap keputusan pembelian.

pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Fasilitas kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	19.291	2.822		6.836	.000
Fasilitas kerja (X1)	.425	.091	.524	4.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,689 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	16.071	3.537		4.543	.000
Komunikasi (X2)	.419	.090	.521	4.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,643 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Fasilitas kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.036	2	151.018	16.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	510.147	57	8.950		
	Total	812.183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (16,874 > 3,16), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,689 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara fasilitas

kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,643 > 2,002$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## 3. Pengaruh Fasilitas kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,367 + 0,291 x_1 + 0,283 x_2$ , nilai korelasi sebesar 0,669 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $16,874 > 3,16$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,689 > 2,002$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan.
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,643 > 2,002$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT

Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan.

- Fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,669 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $16,874 > 3,16$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan.

## 2. Saran

- Bagi pihak perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lebih lengkap dalam pantry berupa camilan dan minuman yang lebih beragam serta tempat ibadah yaitu mushola.
- Bagi pihak perusahaan dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan sesama pegawai dengan mengadakan kegiatan informal seperti *outing*, *employee day*, *outbond* atau *family gathering*. Agar karyawan dapat lebih nyaman menyuarakan pendapatnya di luar forum diskusi sebagai tanda kedekatan dan solidaritas baik antar karyawan maupun atasan.
- Bagi pihak perusahaan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah atau mengambil keputusan dengan banyaknya intensitas pertemuan karyawan terhadap HRD agar karyawan dapat belajar untuk percaya diri dalam mencapai performa semaksimal mungkin dan berprestasi kerja yang sebaik-baiknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Amir, M.F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Anandita, S.R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam – Zam Jombang). *Jurnal inovasi penelitian*, 2(3), 881-890.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dewi, R.V.K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jenius*, 4(2), 164-171.
- Erpurini, W. & Asikin, Y.Y.A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (P4TK TK Dan PLB) Dimasa Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis*, 215-223.
- Firmansyah, A. & Mahardhika, B.W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Forendes, N., Adrian, A., & Fiza, A.K. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Imelda Hotel Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 97-100.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161-168.
- Iryanto, R., Ahiruddin., & Josiah, T. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: STIE Lampung Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), 59-68.
- Jumiyati, & Harumi, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, 1(1), 35-43.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK*, 1(1), 56-64.
- 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*, 6 (1), 44-51.
- Purwanto, D. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII (3), 429-466.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rialmi, Z. & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jenius*, 3(2), 1-7.
- Rifa'I, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1-15.
- Rivai, V.Z.S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7*. Depok: PT Raja Grafindo.

- Sarumaha, D. & Wasiman. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 395-405.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1-5.
- Silfa, R. (2015). "Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupal, Kabupaten Bengkalis." *Jom FEKON*, 2: 1–12.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Sya'ban, R., Suri, C.M.M., Akbar, A., & Khalid, I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 1-8.
- Vonny, R.P.E. (2016). "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (3), 398-409.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Yuliardi, R. & Nurachi, Z. (2017). *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain.