



## The Effect Of Work Ability And Work Facilities On Employee Work Productivity At The Lahat Regency Office Of The Equipment Division

### Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemda Bagian Perlengkapan Kabupaten Lahat

Clarennia Cally Cyka<sup>1)</sup>, Delvina Yulanda<sup>2)</sup>, Darwin Kesuma<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup>[clarennia@gmail.com](mailto:clarennia@gmail.com); <sup>2)</sup>[delvinayulandaunsela@gmail.com](mailto:delvinayulandaunsela@gmail.com); <sup>3)</sup>[darwinkesuma80@gmail.com](mailto:darwinkesuma80@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 September 2025]

Revised [22 Oktober 2025]

Accepted [23 Oktober 2025]

#### KEYWORDS

Work Capability, Work Facilities, And Work Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja Dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah Insidental sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi  $Y=10,520 + 0,522 X_1 + 0,223 X_2$  Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat.

#### ABSTRACT

This study aims to determine how work capability and work facilities partially and simultaneously influence work productivity at the Lahat Regency Government Office's equipment division. The sample size for this study was 31 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS, resulting in a regression equation  $Y=10,520 + 0,522 X_1 + 0,223 X_2$ . The results showed a significant relationship between work capability and work productivity at the Lahat Regency Government Office's equipment division. The F-test indicated that work capability and work facilities simultaneously influenced work productivity at the Lahat Regency Government Office's equipment division.

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan akan berhasil apabila aparat pemerintah memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang baik serta memiliki kinerja yang baik pula. Tingkat pendidikan dan kinerja ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai negeri sipil. Keberhasilan pada gilirannya tidak terletak pada sistematik dan rapuhnya uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab, tersedianya anggaran, lengkapnya aturan permainan dalam bentuk brosur dan hubungan kerja. Akan tetapi perlu disadari bahwa hal-hal seperti itu akan menjadi hidup dan mempunyai makna operasional apabila manusia pelaksananya mempunyai pandangan yang tepat serta kesungguhan kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diletakkan di atas pundaknya (Rivai, 2021:76)

Kemampuan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang bersangkutan, karena sebagai penggerak dari semua Sumber Daya yang dimiliki oleh organisasi (Sofyan, 2020:23) Oleh karena itu investasi Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang sangat penting yang harus dilakukan oleh organisasi agar organisasi memiliki pegawai yang berkualitas, disiplin, berdedikasi, loyalitas, efisien, efektif dan produktif. Sehingga produktivitas kerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan pada akhirnya tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melaksanakan kegiatan institusi dalam rangka mencapai tujuan institusi tersebut, maka institusi tersebut menetapkan kompetensi pegawai, memberikan arahan dan pengembangan agar tercipta budaya kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja pegawai yang baik pula. Disamping itu juga institusi harus pula menyediakan fasilitas kerja yang memadai dalam upaya untuk mencapai tujuan institusi tersebut (Assauri, 2020:78)

Organisasi dapat mengembangkan kemampuan pegawainya sebagai respons terhadap persepsi masyarakat bahwa elemen kompetensi pekerjaan yang sesuai akan membantu pegawai melakukan pekerjaannya saat ini dan di masa depan. Organisasi harus memahami dan mengikuti kebutuhan setiap pegawainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

antara lain adalah kemampuan pegawai dalam bekerja dan kesempatan kerja yang disediakan oleh organisasi (Gibson, 2019:98)

Kemampuan bekerja merupakan syarat penting untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan pegawai mampu melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi (Wahyuni, 2020:71). Selain kemampuan kerja, fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai juga ditentukan lengkap atau tidaknya fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja sangat penting dalam sebuah instansi karena sebagai alat penunjang kinerja seorang pegawai.

Setiap instansi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu instansi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam instansi maka produktivitas akan meningkat.

Dalam pelaksanaan tugas, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang perlengkapan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka harus didukung oleh kinerja pegawai yang optimal sehingga produktivitas kerja pegawai dapat terwujud, diantaranya dapat terlihat dari tingkat kehadiran pegawai.

Berdasarkan data absensi pegawai menunjukkan terdapat pegawai Kantor Pemda bagian perlengkapan yang memiliki disiplin rendah dilihat dari faktor absensi seperti sering datang terlambat, pulang lebih cepat dan bahkan alfa (tidak hadir tanpa keterangan). Pada tahun 2023 total pegawai yang tidak masuk/alfa sebanyak 60 orang terjadi peningkatan pada tahun 2024 yaitu sebanyak 72 orang, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya tingkat kedisiplinan yang menurun, kurangnya pengawasan dari atasan langsung, serta belum optimalnya penerapan sistem absensi dan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar. Selain itu, beberapa pegawai juga tercatat mengalami masalah pribadi maupun kesehatan yang berdampak pada tingkat kehadiran di tempat kerja.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Fahmunto (2019:82) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa ) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Syarif (2021:1) memberi pendapat bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna.

### Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2019:87) Kemampuan pegawai dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgeni. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*). Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Munawirsyah (2022:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Y
- $\alpha$  = Constanta
- $b_1$  = Koefisien Regresi Untuk  $X_1$
- $b_2$  = Koefisien Regreasi Untuk  $X_2$
- $X_1$  = Variabel  $X_1$
- $X_2$  = Variabel  $X_2$

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.

### Koefesien Diterminasi

Analisis koefesien diterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  Terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Nilai Koefisien Diterminasi
- $r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yang meliputi: variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi berganda terlihat sebagaimana pada tabel 4.11.

**Tabel 1 Hasil Koefisien Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10.520	5.804
	KemampuanKerja	.522	.170
	FasilitasKerja	.223	.124

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 10,520 + 0,522 X_1 + 0,223 X_2 .$$

Hasil dari persamaan analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai constant (Y) sebesar 10,520 artinya jika variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan berada pada angka 10,520.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (kemampuan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,522, yang artinya jika kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,522. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja.

- c. Koefisien regresi  $X_2$  (Fasilitas kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,223, yang artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,223. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel fasilitas kerja dengan produktivitas kerja.

### Uji-t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila taraf signifikan lebih besar dibanding nilai signifikan maka model yang digunakan fit atau baik. Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha sebesar 5% (0,05). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Untuk uji signifikansi pengaruh kompetensi dan budaya kerja digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 31 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05. Berikut ini tabel 4.12 merupakan hasil dari uji hipotesis secara parsial:

**Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.813	.081
	Kemampuan Kerja	3.067	.005
	Fasilitas Kerja	1.797	.083

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (Kemampuan kerja, Fasilitas kerja) terhadap Produktivitas kerja, maka dilakukan uji t (parsial) dengan formulasi sebagai berikut :

#### Untuk variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ )

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kerja)

$H_1$  :  $\beta_1 > 0$  (ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kerja)

$$df = n-k-1 = 31-2-1 = 28$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t \text{ hitung} = 3,067$$

$$t \text{ tabel} = 2,048$$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh t hitung (3,067) > t tabel (2,048), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat 2).

Untuk variabel Fasilitas kerja ( $X_2$ )

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh Fasilitas kerja terhadap Produktivitas kerja)

$H_1$  :  $\beta_1 > 0$  (ada pengaruh Fasilitas kerja terhadap Produktivitas kerja)

$$df = n-k-1 = 31-2-1 = 28$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t \text{ hitung} = 1,797$$

$$t \text{ tabel} = 2,048$$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh t hitung (1,797) < t tabel (2,048), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat.

### Uji F

Analisis varians digunakan untuk melihat sumber-sumber variansi (keragaman) pada data penelitian. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) digunakan uji F. Pengujian Uji F dilakukan melalui perhitungan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya kemudian dibandingkan dengan ketentuan level signifikansi sebesar 0,05. Dengan urutan langkah sebagai berikut:  $H_0: \beta = 0$ , Artinya kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).  $H_1: \beta \neq 0$ , Artinya kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Berkaitan dengan hal tersebut. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai Fhitung lebih besar dibanding Ftabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai Fhitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai Ftabel di dapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df_1 = k$  dan  $df_2 = n - k - 1$ . Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan nilai F-tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Hasil uji F kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.13 berikut :

**Tabel 3 Analisis Varians**

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	F	Sig.
1	Regression	14.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), FasilitasKerja, KemampuanKerja

Pengujian untuk melihat pengaruh variabel Kemampuan kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  14,619 dan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) pada ( $n-3 = 28$ ) adalah 3,34 dan nilai taraf signifikan  $F = 0,000$  ( $P_{value} < \alpha$ ). Berdasarkan hasil ini maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Jadi variabel, keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat dengan  $\alpha = 0,05$

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.476

a. Predictors: (Constant), FasilitasKerja, KemampuanKerja

Sumber : data diolah tahun, 2025

Adjusted R Square, merupakan koreksi dari  $R^2$  sehingga gambarannya lebih mendekati mutu peninjakan model populasi.  $R^2$  disesuaikan sebesar 0,715 berarti bahwa kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  adalah sebesar 71,5%, Sedangkan 29,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat
2. Pengaruh fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat.

3. Hasil perhitungan dengan pengujian pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa  $H_0$  ditolak atau variabel independen ( $X$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

### Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat, disarankan agar pemerintah daerah secara rutin mengadakan pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Pelatihan ini dapat mencakup peningkatan keterampilan teknis, pemahaman regulasi terbaru, serta penguatan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim. Perlu dilakukan evaluasi dan pembaruan fasilitas kerja secara berkala. Pemerintah daerah disarankan untuk mengalokasikan anggaran khusus guna menyediakan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional.
2. Integrasi antara peningkatan kemampuan kerja dan penyediaan fasilitas harus menjadi bagian dari strategi manajemen kinerja. Disarankan agar Kantor Pemda bagian perlengkapan Kabupaten Lahat membentuk tim khusus untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas kedua aspek tersebut terhadap produktivitas pegawai. Dengan pendekatan yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan produktivitas kerja dapat terus meningkat, sehingga pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat pun menjadi lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Assauri. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Baskoro. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian*. Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(3), 24-33.
- Blanchard & Hersey. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10. Hal 1-16.
- Danang, Sunyoto. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Fahmunto. 2019. *Performance management*. Edinburgh: Edinburgh Business School.
- Gibson. 2019. *Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Komarudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka.
- Munawirsyah. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Ranupandjojo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Rifai. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV) Surabaya*. Jurnal Bima 1 (1)
- Rivai. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Priyatmono. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Publik (Jurnal Ilmu Administrasi), 7(1), 11-21.
- Robbins. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Siagian. 2020. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Sobri. 2019. *Managing Performance: Performance Management in Action. In Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD
- Sofyan. 2020. *Personal Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Alfa Beta. Bandung
- Sutrisno. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Indah*. Jurnal Dinamika Manajemen, 7(1), 1–10.
- Timpe. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka.
- Wahyuni. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wilson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press