

# Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ pada *Department Engineering*

Marjui Fadiyah Krismayanti

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [madiyahkrisma0@gmail.com](mailto:madiyahkrisma0@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Pada Department Engineering. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan department engineering sebanyak 32 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis T (parsial) menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memperoleh nilai  $t_{hitung} 1,247 < t_{tabel} 2,04523$  dan nilai signifikan  $0,05 < 0,223$  yang artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan sarana prasarana memperoleh nilai  $t_{hitung} 2,707 > t_{tabel} 2,04523$  dan nilai signifikan  $0,05 > 0,011$  yang artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uji F (simultan) kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ pada Department Engineering.

**Kata Kunci :** *Pengembangan Karyawan, Sarana Prasarana, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This study aims to analyze the effect of employee development and infrastructure facilities on the performance of employees at PT XYZ in the Engineering Department. This study uses quantitative methods with data collection techniques through observation, interviews, and questionnaires distributed to all 32 employees of the Engineering Department. The data analysis techniques used are validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing, and determination tests using SPSS software version 25. Based on the results of hypothesis testing, the T-test (partial) shows that employee development obtained a T-value of 1.247, which is less than the T-table value of 2.04523, and a significance value of 0.223, which is greater than 0.05, meaning that it has no significant partial effect on performance. Conversely, infrastructure facilities obtained a T-value of 2.707, which is greater than the T-table value of 2.04523, and a significance value of 0.011, which is less than 0.05, indicating that it has a significant partial effect on performance. Based on the F-test (simultaneous), the two variables have a significant influence on the performance of employees at PT XYZ in the Engineering Department.

**Keywords:** *Employee Development, Infrastructure Facilities, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Pada era persaingan kerja dan bisnis yang semakin ketat seperti saat ini, terutama di industri bidang energi, kebutuhan kualitas kinerja sangat erat dengan kemampuan menyesuaikan bekerja dengan teknologi yang semakin berkembang.

Sarana Dan Prasarana dalam Bidang Industri Energi adalah bagian terpenting yang sangat erat dengan tingkat kesuksesan eksplorasi sumber daya alam dengan cara yang aman dari setiap unsur tenaga kerja, kelestarian sumber daya, lingkungan hidup dan lain

sebagainya. Sarana prasarana adalah segala bentuk fasilitas fisik dan teknologi yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung operasional dan aktivitas kerja karyawan. Sarana prasarana di PT. XYZ mencakup berbagai aspek penting yang akan dapat mempengaruhi efisiensi, produktivitas, keselamatan kerja dan kinerja.

Pengembangan Karyawan pada bidang Industri energi merupakan bagian yang sudah mendapat ruang yang pasti terjamin, karena dasar dari kemampuan kerja dibidang energi adalah bagian yang tidak dapat terpisah dari SOP kerja. Dengan demikian kualitas kerja adalah pioneer pertama dalam pengembangan kinerja. Pengembangan karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan mengingat berbagai banyak kebutuhan kompetensi dan keahlian lainnya yang diperlukan tiap-tiap pekerja.

Kinerja Karyawan sangat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai perilaku kerja yang mencakup apa yang dilakukan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik *shareholder* maupun *stakeholder* organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Pranogyo et al., 2021).

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2022)

### **Pengertian Pengembangan Karyawan**

Menurut (Ramdhan & Pasaribu, 2021) Pengembangan karyawan didefinisikan sebagai proses dimana karyawan, dengan dukungan atasannya, menjalani berbagai program pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dan memperoleh pengetahuan, juga keterampilan baru. Arahnya lebih pada mempersiapkan karyawan sebagai individu untuk memegang tanggung jawab berbeda atau lebih besar.

### **Metode – Metode Pengembangan**

Pengembangan karyawan ini perlu melalui metode yang tepat, agar perusahaan bisa memiliki karyawan-karyawan yang handal untuk membantu perusahaan. Hal ini pun bertujuan untuk membuat pelaksanaan pengembangan berjalan secara efektif. Menurut (Amri Syaiful et al., 2022) metode – metode pengembangan yang dapat diikuti karyawan antara lain : Pelatihan, Magang, Pendidikan, Rotasi, Studi Banding, *Group Learning*, *Coaching-Mentoring*, *Outbond*, *On The Job Training*, *Job Enrichment*, *Job Enlargement*, dan *Project Assignment*.

### **Pengertian Sarana Prasarana**

Menurut Moenir dalam (MS et al., 2022), mengemukakan bahwa sarana prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

### **Indikator Sarana Prasarana**

Menurut Hartono dalam (Himmatul Aula & Nugraha, 2020) indikator sarana prasarana yaitu :

#### **1. Kelengkapan**

Sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya

#### **2. Kondisi**

Kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Tetapi sebaliknya, jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu.

### 3. Penggunaan Sarana Prasarana

Penggunaan sarana prasana yang mudah dalam pengoperasiannya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya, jika sarana prasarana tersebut dalam penggunaannya susah dan rumit, maka pekerjaan juga akan lama selesai.

#### Pengertian Kinerja

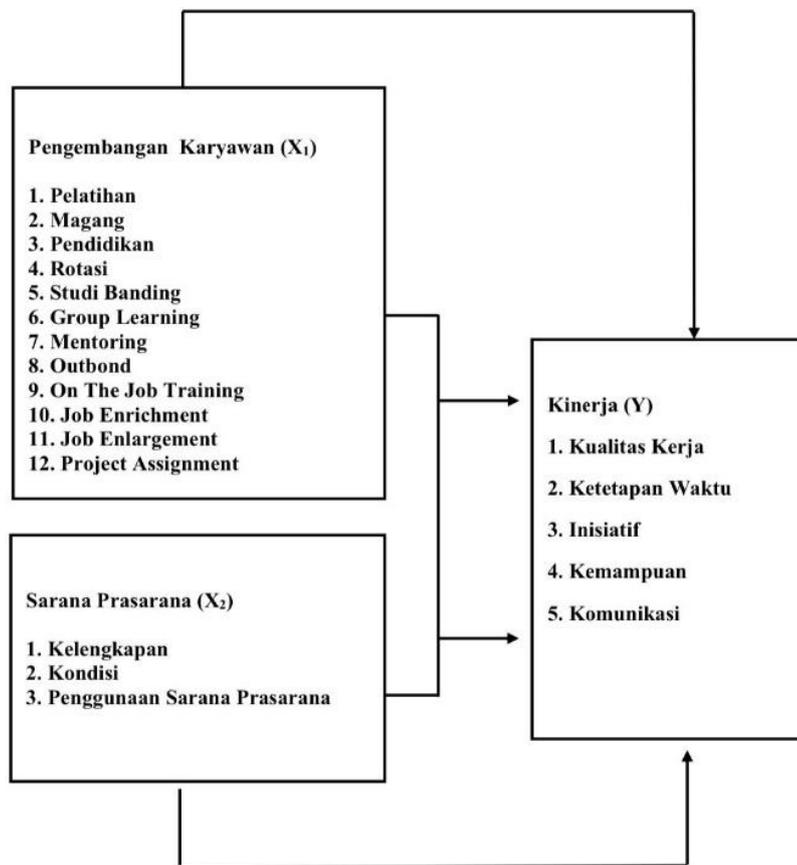
Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2022).

#### Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa indikator kinerja dalam (Eryana & Indah, 2020) terdiri atas : Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomtnees*), Inisiatif (*Intiative*), Kemampuan (*Capability*) dan Komunikasi (*Communication*).

#### Kerangka Berpikir

Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif statistik. Desain penelitian kuantitatif adalah alat yang kuat untuk menyelidiki hubungan antara variabel-variabel dan memberikan dasar empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan dan kebijakan (Iskandar et al., 2023).

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi untuk penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. XYZ pada Department Engineering. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh relatif kecil sekitar 30-40 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dibahas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis model*) dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25. Pengujian yang dilakukan pada tahap ini menggunakan beberapa uji, yaitu :

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam (Sulistien et al., 2022) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik dengan penilaian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

Menurut Situmorang dalam (Sulistien et al., 2022) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha (a)* lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha (a)* lebih kecil dari 0,6 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam (Hermawan & Hariyanto, 2022) sebagai berikut :

1. Uji Normalitas  
Digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Persyaratannya yaitu data berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.
2. Uji Multikolonieritas  
Digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi korelasi antar variabel dependen atau independent. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi. Untuk mengetahui ada/tidaknya multikolonieritas ini salah satunya dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,01$  atau nilai *VIF*  $\geq 10$ , itu berarti terjadi multikolonieritas, sedangkan jika nilai *tolerance*  $\geq 0,01$  atau nilai *VIF*  $\leq 10$ , itu berarti tidak terjadi multikolonieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas  
Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini dengan melihat grafik plot. Cara mendeteksi dengan melihat grafik plot, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang berkumpul membentuk dan teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Gambaran pola yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 disumbu Y menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui pengaruh perubahan suatu variabel terhadap variabel lain dan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Purwanto et al., 2023)

Secara sistematis hubungan tersebut dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- b1b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Pengembangan Karyawan
- X2 = Sarana Prasarana
- e = Error

### Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Menurut Priyanto dalam (Purwanto et al., 2023) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen, kriteria pengujiannya adalah:

Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:

1. Secara parsial berpengaruh apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Secara parsial tidak ada pengaruh apabila  $t < t_{tabel}$

Pengujian 2 sisi dengan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$  atau tingkat kepercayaan sebesar 95% pada derajat kebebasan (dk)  $n-k-1$

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) cara pengujian dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ini pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Hasanuddin et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Item	r hitung (X1)	r hitung (X2)	r hitung (Y)	r tabel (N-2)	Keterangan
1	0,434	0,811	0,737	0,3494	Valid
2	0,362	0,761	0,767	0,3494	Valid
3	0,516	0,607	0,834	0,3494	Valid
4	0,448	0,694	0,785	0,3494	Valid
5	0,662	0,631	0,911	0,3494	Valid
6	0,575	0,651	0,844	0,3494	Valid
7	0,643	0,669	0,643	0,3494	Valid
8	0,676	0,655	0,917	0,3494	Valid
9	0,664	0,793	0,574	0,3494	Valid
10	0,769	0,849	0,792	0,3494	Valid
11	0,557	0,739	0,841	0,3494	Valid
12	0,667	0,758	0,782	0,3494	Valid
13	0,612	0,61	0,738	0,3494	Valid
14	0,742	0,725	0,773	0,3494	Valid
15	0,729	0,727	0,756	0,3494	Valid
16	-	0,848	0,871	0,3494	Valid
17	-	0,765	0,862	0,3494	Valid

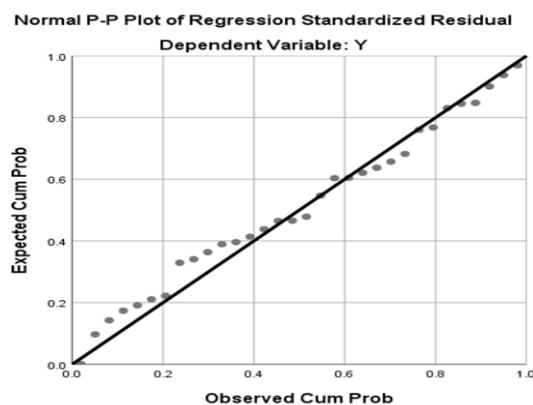
Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan (X1), sarana prasarana (X2), kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karyawan (X1)	15	0,765	Reliabel
Sarana Prasarana (X2)	17	0,678	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	17	0,755	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 60.

### Uji Normalitas



**Grafik Normal Probability Plot**

Berdasarkan hasil gambar diatas grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* terlihat data yang berbentuk pola menyebar digaris lurus dan mengikuti garis diagonal menunjukkan bahwa data ini terdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

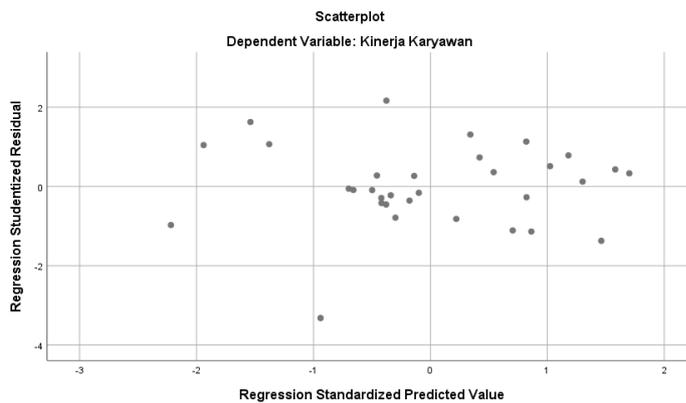
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20,546	11,407		1,801	0,082		
	Pengembangan Karyawan	0,253	0,203	0,223	1,247	0,223	0,630	1,586
	Sarana Prasarana	0,507	0,187	0,484	2,707	0,011	0,630	1,586

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas pada hasil *coefficients* untuk mendeteksi multikolonieritas dengan nilai VIF dan *tolerance*. Jika nilai VIF dibawah 10 atau nilai *tolerance* diatas 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi adanya multikolonieritas.

Nilai VIF sebesar 1,586 lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* diatas 0,1 yaitu 0,630 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar Scatterplot**

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,546	11,407		1,801	0,082		
	Pengembangan Karyawan	0,253	0,203	0,223	1,247	0,223	0,630	1,586
	Sarana Prasarana	0,507	0,187	0,484	2,707	0,011	0,630	1,586

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel regresi diatas hasil pengujian regresi linear berganda koefisien diperoleh konstanta sebesar 20,546 dan skor arah regresi pengembangan karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,253 dan skor arah regresi sarana prasarana ( $X_2$ ) sebesar 0,507. Berdasarkan konstanta dan arah regresi tersebut maka rumus persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 20,546 + 0,253(X_1) + 0,507(X_2)$$

### Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel regresi diatas, pada variabel pengembangan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,247 < 2,04523$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,05 < 0,223$ , yang artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel sarana prasana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,707 > 2,04523$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,05 < 0,011$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243,645	2	621,823	10,301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1750,573	29	60,365		
	Total	2994,219	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Pengembangan Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 10,301 >  $f_{tabel}$  sebesar 3,33 dan signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karyawan dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan atau secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengembangan karyawan dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	0,415	0,375	7,769
a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Pengembangan Karyawan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *R Square* bahwa kontribusi variabel pengembangan karyawan dan sarana prasarana terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,415 atau sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Tidak dapat pengaruh signifikan pada pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan , (2) Terdapat pengaruh signifikan pada sarana prasarana terhadap kinerja karyawan (3) Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karyawan dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama – sama . Adapun saran yang dapat diberikan penulis bagi perusahaan yaitu perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karyawan yang ada, melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan pengambilan umpan balik dari mereka dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program saat ini serta penyesuaian program yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitasnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amri Syaiful, Hafizin, Fariantin, E., Satriawan, Ida Ayu Nursanty, Baehaki Syakban, Budiani Fitria Endrawati, Putrissa Amnel Viana, Melkianus Albin Tabun, Ria Wulandari, Faizatul Fajariah, Didi Mulyadi, Adiek Astika Clara Sudarni, & Indi Ramadhani. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>

- Hasanuddin, H., Singgarniari, E., Faisal, F., Ritonga, A., Nasution, I., Wasesa, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 804–813. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2407>
- Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif ). In *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif )*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- Himmatul Aula, F., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5, 169–185. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper%0Adoi:10.17509/jpm.v4i2.18008%0D>
- Iskandar, A., M, A. R. J., Mansyur, Fitriani, R., Ida, N., & Sitompul, P. H. S. (2023). *DASAR METODE PENELITIAN*. Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.
- Kasmir. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)*. Rajawali Pers.
- MS, M. Z., Surono, Y., & Sufriyanto, S. (2022). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 349. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.408>
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *KINERJA KARYAWAN TEORI PENGUKURAN DAN IMPLIKASI*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., Lounggina, T., Peny, L., Asia, M., & Kalabahi, U. T. (2023). *Jurnal+Mei+FIX1(5)(1)*. 2(1), 46–61.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Pascal Books.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 214–230. <https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4047>