

Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan

Natasya Shofia Az-Zahra¹, Bakhtiar², Fauzi³

^{1,2,3} Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Email: natasyashofia23@gmail.com¹, bakhtiar@fe.uisu.ac.id², fauzi@fe.uisu.ac.id³

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pelaksana Teknis Asrama Haji Embarkasi Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan seluruh seluruh populasi sebanyak 55 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 30 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen Unit Pelaksana Teknis Asrama Haji Embarkasi Medan perlu mempertimbangkan untuk mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang lebih baik untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi.

The Influence of Compensation and Work Facilities on Employee Performance at the Technical Implementation Unit (UPT) of the Medan Embarkation Hajj Dormitory

Abstract

This paper aims to determine the effect of compensation and work facilities on employee performance in the Technical Implementation Unit of the Medan Embarkation Hajj Dormitory. This research uses a quantitative approach with saturated sampling technique, involving the entire population of 55 respondents. Data were collected through questionnaires and processed using the SPSS version 30 program for Windows. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work facilities also have a positive and significant effect on employee performance. In other words, both variables contribute to improving employee performance. These findings indicate that the management of the Medan Embarkation Hajj Dormitory Technical Implementation Unit needs to consider implementing a fairer compensation policy and improving the quality of work facilities to support optimal employee performance.

Keywords: Work Facilities, Employee Performance, Compensation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan semua individu yang bekerja dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Harpis & Bahri, 2020). SDM bukan hanya sekedar tenaga kerja, melainkan aset penting yang harus dikelola dengan baik agar produktivitas organisasi berjalan secara optimal. Sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (survive) dan sukses (Selviyanti et al., 2023).

Setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, bergantung pada sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen utama dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi (Rahayu & Widiyanti, 2021). Untuk memaksimalkan potensi setiap individu, organisasi perlu memberikan pelatihan yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengembangkan keterampilan, serta memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kompensasi yang layak, layanan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai (Akhyarin, 2023).

Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja merupakan indikator utama dari kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi (Mulyana & Maulana, 2023). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap perkembangan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat memberikan dampak negatif. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Paongan et al., 2024).

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk dari kinerja. Perkembangan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga melibatkan pengembangan karyawan sebagai sumber daya yang penting (Basuki, 2023). Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawannya, apakah mereka sudah menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai harapan atau tidak (Mulyana & Maulana, 2023).

Penilaian atau evaluasi kerja ini dapat menjadi alat motivasi yang kuat. Karyawan yang mendapat umpan balik yang positif akan merasa diakui dan dihargai, sementara umpan balik konstruktif dapat memberikan arah bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Evaluasi kinerja juga merupakan kesempatan bagi manajemen dan karyawan untuk berkomunikasi, yang dapat membangun hubungan baik antara manajemen dan karyawan, meningkatkan pemahaman bersama, dan memastikan tujuan perusahaan dipahami dengan jelas (Susanto & Nopriadi, 2021; Utariani & Astrini, 2024). Dengan mengevaluasi kinerja dari karyawan, perusahaan mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan maupun meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut melalui faktor-faktor lain.

Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori. Pertama, faktor individu, dalam hal ini yang termasuk di dalam faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan, disiplin kerja, serta motivasi. Kedua, faktor lingkungan organisasi, yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim kerja. Ketiga, faktor sistem yang mencakup sistem kerja dan imbalan serta

penghargaan. Keempat, faktor psikologis, yaitu persepsi dan sikap serta komitmen organisasi. Dan yang terakhir, faktor fasilitas pendukung seperti fasilitas kerja, peralatan dan perlengkapan kerja, perlengkapan bantu seperti ruang kerja yang nyaman, serta fasilitas kesehatan (Asri et al., 2019).

Di Indonesia, sektor pemerintahan memiliki peranan besar dalam penyediaan layanan publik yang berkualitas. Salah satu lembaga yang berperan penting dalam hal ini adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan sebagai penyelenggara ibadah haji, khususnya di wilayah Sumatera Utara. Keberadaan asrama haji merupakan sarana dan prasarana yang sangat vital, berfungsi untuk melayani jamaah haji dan umrah dalam proses pemberangkatan menuju Tanah Suci hingga kepulangan ke tanah air dengan selamat.

Untuk mendukung operasional penyelenggaraan ibadah haji, terutama dalam memberikan pelayanan, kenyamanan, kebersihan, dan keindahan, peran tenaga pendukung seperti Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) menjadi sangat penting. PPNPN di sini didominasi oleh petugas kebersihan. Mereka berperan dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, sehingga para jamaah maupun pegawai lainnya dapat melaksanakan aktivitas dengan lancar dan efektif (Jeramu & Ngawang, 2023). Tugas yang mereka emban mencakup berbagai aktivitas fisik yang dilakukan secara rutin dan langsung mempengaruhi citra serta keberhasilan pelayanan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji.

Kondisi saat ini di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan menunjukkan adanya ketidakstabilitan dalam kualitas kerja. Beberapa pegawai memperlihatkan hasil kerja yang tidak konsisten, seperti kebersihan ruangan yang kurang maksimal serta kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar operasional. Selain itu, efisiensi waktu dalam membersihkan ruangan atau menyiapkan perlengkapan juga masih rendah, sehingga dapat menghambat operasional kantor.

Inisiatif kerja karyawan cenderung rendah; banyak di antara mereka yang hanya menunggu instruksi dari atasan tanpa berinisiatif sendiri. Motivasi kerja pun menurun akibat perasaan bahwa pekerjaan mereka kurang dihargai oleh manajemen. Kurangnya penghargaan dan minimnya apresiasi terhadap kinerja pegawai menyebabkan mereka kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik. Tingkat kepuasan kerja juga tergolong rendah. Pegawai yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja cenderung menunjukkan perilaku kerja yang pasif (Jeramu & Ngawang, 2023).

Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan memberikan dampak negatif terhadap pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada jamaah haji dan umrah yang singgah di Asrama Haji Medan, seperti kompensasi dan fasilitas kerja (Salma, 2019).

Kompensasi yang layak dan fasilitas kerja yang mendukung merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja para Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa dan kontribusi mereka. Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan (Rohimah, 2017). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan

beban kerja tidak hanya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut, diharapkan pihak manajemen dapat mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada jamaah haji dan umrah.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks ini, variabel bebas yang diteliti adalah kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang bertugas di UPT tersebut, sementara objek penelitian mencakup dua variabel utama, yaitu kompensasi dan fasilitas kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama empat bulan, dimulai dari bulan Oktober hingga Januari 2024, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, serta penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPNPN dan pegawai alih daya di lingkungan UPT Asrama Haji Embarkasi Medan, dengan jumlah total 55 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan dapat dijangkau sepenuhnya, maka teknik sampel jenuh digunakan, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari responden, serta wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi sebagai metode pendukung untuk memperkuat validitas data yang diperoleh. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan pengolahan data dilakukan melalui program SPSS versi 30 untuk mendukung analisis statistik yang akurat dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan fasilitas kerja yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 65,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan fasilitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan transparan guna meningkatkan produktivitas pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 6,754 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, variabel fasilitas kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,982 dengan signifikansi yang sama, yaitu 0,000. Kedua nilai t-hitung tersebut lebih besar dari t-tabel sebesar 1,673, yang berarti bahwa baik kompensasi maupun fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Asri et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Oktavia (2021) juga mengemukakan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai.

Kompensasi yang layak mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kesejahteraan, serta menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Di sisi lain, fasilitas kerja yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan mendukung efektivitas kerja. Kombinasi antara kompensasi yang adil dan fasilitas yang baik terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan pegawai.

Mengingat tanggung jawab utama pegawai dalam menjaga kebersihan, kenyamanan, dan pelayanan bagi jamaah haji dan umrah, keberadaan kompensasi yang adil dan fasilitas kerja yang memadai menjadi sangat penting di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan kebijakan kompensasi yang jelas dan transparan. Di lingkungan UPT Asrama Haji Embarkasi Medan, produktivitas dan efektivitas kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan insentif berbasis kinerja serta pemeliharaan rutin terhadap fasilitas kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,982 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,673, maka t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,982 > 1,673$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukaromatul dan Idrus et al. (2023) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Demikian pula, penelitian Oktavia (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Fasilitas kerja yang memadai sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta sarana pendukung yang lengkap dapat membantu pegawai bekerja lebih optimal dan menghadapi lebih sedikit hambatan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, fasilitas kerja yang kurang

memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan, penurunan semangat kerja, dan melambatnya penyelesaian tugas.

Salah satu faktor utama yang mendukung kelancaran operasional di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan adalah tersedianya fasilitas kerja yang memadai, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada jamaah haji dan umrah. Pegawai yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan.

Untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai, perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja perlu dilakukan secara berkala. Tempat kerja harus senantiasa diperbarui dan dirawat agar tetap mendukung pelaksanaan tugas secara maksimal. Selain itu, penyediaan peralatan kerja yang lebih modern serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman merupakan bagian dari upaya menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif. Dengan fasilitas yang lebih baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan layanan terbaik.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 50,285 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai ini lebih besar dari Ftabel sebesar 3,18 (Fhitung > Ftabel), dan nilai signifikansi yang diperoleh (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Artinya, variabel kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan.

Hasil ini sejalan dengan temuan Sullaida (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dan kompensasi yang layak merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap organisasi, sementara fasilitas kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi dari kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik, produktif, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan. Kompensasi yang layak terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai turut menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja.

Secara simultan, kedua variabel tersebut—kompensasi dan fasilitas kerja—mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek kesejahteraan dan dukungan kerja bagi pegawai, khususnya dalam konteks pelayanan publik seperti yang dijalankan oleh UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dioptimalkan melalui kebijakan kompensasi yang adil serta penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional harian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyarin, M. R. (2023). *Peningkatan Kinerja Operator Data Masyarakat Kurang Mampu Melalui Kompetensi SDM, Beban Kerja dan Kompensasi*.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Idrus, S., Ruhana, F., Rani Amalia, M., Fathor Rosyid, A., Kuswandi, D., & Tinggi Pariwisata Mataram, S. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA BISNIS GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/MEA.V7I1.2879>
- Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1). <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.649>
- Mulyana, & Maulana, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 1(1).
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48–55. <https://doi.org/10.32503/OTONOMI.V21I1.1604>
- Paongan, V., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 471–477. <https://doi.org/10.35870/JEMSI.V10I1.2004>

- Rahayu, K. D., & Widiyanti, N. (2021). Kultur, Komitmen, Keterlibatan karyawan Dalam Keberlanjutan Manajemen SDM (Studi pada Karyawan Swasta di DiY). *UPAJIWA DEWANTARA*, 4(2). <https://doi.org/10.26460/mmud.v4i2.8337>
- Rohimah. (2017). Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling*, 5(1).
- Salma. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4). <https://doi.org/10.30651/JMS.V8I4.20987>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. . Alfabeta.
- Sullaida. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Ground Keeping Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 11(1). <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/8058>
- Susanto, Y., & Nopriadi, N. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman (JKMM)*, 3(1). <https://doi.org/10.30872/jkmm.v3i1.6272>.
- Utariani, N. K. R., & Astrini, N. N. R. (2024). Analysis of Leadership Style, Communication, and Compensation on Work Morale of Government Employees. *Cendekian: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(3), 499-506. <https://doi.org/10.61253/cendekian.v3i3.260>.