

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan

Dianto¹, Hablil Ikhwana², Siti Wardah Pratidina Nst³

Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

diantodian67@gmail.com, hablilikhwanabeniman@gmail.com

ABSTRAK

Peneiltian ini bertujuan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja dan gaji baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) di kota Medan dan seberapa pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliabiiity analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regresion linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 9,575 + 0,526 X_1 + 0,649 X_2$. Secara parsial, variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,043 > 2,052$). Sedangkan variabel gaji (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,279 > 2,052$). Secara simultan variabeli fasilitas kerja (X_1) dan gaji (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($10,918 > 3,11$). Variabeli fasilitas kerja (X_1) dan gaji (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variable lain. Dari kesimpulan di atas penulis memberikan saran bahwa pimpinan seharusnya memberikan fasilitas kerja yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku agar karyawan dapat bekerja dengan senang hati. Karyawan harus tetap bekerja dengan semangat dan disiplin agar pimpinan dapat mempertimbangkan gaji yang diinginkan.

Kata Kunci: Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Gaji, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan atau sering disebut sebagai tenaga kerja merupakan penggerak utama di segala bidang yang mana merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dibandingkan dengan faktor mesin, peralatan, dan prasarana dalam hal meningkatkan efektifitas kerja. Setiap karyawan yang bekerja tentu sangat mengharapkan memperoleh kepuasan kerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan. Ini dampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Pemberian gaji yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, kondisi instansi dan ketentuan yang berlaku. Kepuasan kerja bagi karyawan berarti bahwa mereka menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Bagi perusahaan kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya semangat dan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena fasilitas kerja merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan suatu

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika sebuah perusahaan memiliki fasilitas kerja yang memadai membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memiliki fasilitas kerja yang memadai hal ini akan membuat karyawan sulit menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Salah satu perusahaan yang memiliki banyak karyawan adalah PT. Medan Distribusindo Raya yang berlokasi di Kota Medan dan bergerak dalam bidang distribusi, namun belum memiliki fasilitas kerja yang memadai seringkali menyebabkan kendala karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya misalnya kendaraan atau mobil pengantar barang seringkali mogok di tengah jalan sehingga karyawan terkendala dalam melaksanakan pekerjaannya, Peralatan *trolly hand* (alat bantu angkut) yang masih kurang sehingga karyawan mengeluarkan banyak tenaga dalam bekerja. Tidak memiliki fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan sulit mengerjakan pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan ini berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi dalam kerja kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dikerja. Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai. Setiap karyawan menginginkan penjadwalan gaji yang mereka terima tepat pada waktunya. Seperti yang terjadi pada PT. Medan Distribusindo Raya dimana perhitungan jumlah hari efektif kerja di mulai pada tanggal 17 dan di akhiri pada tanggal 18 bulan berikutnya. Sementara dari tanggal 19 sampai ditanggal 30 yang memiliki selisih waktu 12 hari akan dihitung pada bulan berikutnya. Disisi lain para karyawan menginginkan waktu penerima gaji tepat waktu yaitu pada awal bulan pada pemberian gaji agar kebutuhan mereka terpenuhi tepat waktu.

Berdasarkan observasi bahwa penulis mendapatkan beberapa permasalahan yang di hadapi karyawan PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) yakni fasilitas kerja seperti mobil dan sepeda motor yang sering mengalami kerusakan dan mogok di tengah jalan pada saat bekerja. Selain itu ada beberapa prasarana penting yang belum mencukupi, seperti *trolly hand* (alat bantu angkut) yang masih kurang serta beberapa peralatan kerja yang masih kurang sehingga membuat ketidaknyamanan pada saat bekerja. Kemudian hak karyawan seperti gaji yang masih sering terlambat di berikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah fasilitas kerja dan gaji baik secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) di Kota Medan?

Pengertian dan Arti Penting Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Penggunaan fasilitas yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan aktivitas kerja karyawan. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Moenir (2014) Menyatakan bahwa “fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna”. Sedangkan menurut Sofyandi (2016) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari, 1). Mesin dan peralatan, 2). Prasarana, 3). Perengkapan kantor, 4). Peralatan inventaris, 5). Tanah dan bangunan, dan 6). Alat transportasi.

Menurut Moekijat dalam Melan (2019:25) “fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang”. Menurut Bary dalam Melan (2019:25) “fasilitas adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”.

Berdasarkan pengertian dari para pakar maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto dalam Melan (2019:27) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik
Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal organisasi. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
2. Memberikan manfaat di masa yang akan datang
Sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan dalam Melan (2019:28), fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan.
2. Prasarana.
3. Perlengkapan kantor.
4. Peralatan inventaris.
5. Tanah dan bangunan.
6. Alat transportasi

Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas menurut Faisal dalam Melan (2019:32) yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.

Pengertian Gaji

Menurut Hasibuan (2020:118) Mengemukakan “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut Mondy

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

dalam Sudaryo (2018:35) Mengemukakan “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya”. Menurut Mondy dan Noe dalam Yusuf (2021:200) Mengemukakan “Gaji adalah imbalan financial langsung yang diberikan kepada karyawan secara teratur, misal; seperti tahunan, catur bulan, bulanan atau mingguan. Gaji ini merupakan penghargaan yang paling penting dalam organisasi”. Berdasarkan pengertian dari para pakar maka dapat disimpulkan bahwa: Gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Imbalan berupa gaji merupakan salah satu diantara imbalan yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja.

Indikator Gaji

Adapun beberapa indicator gaji menurut Mangkunegara (2020:86) yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat bayaran.
2. Struktur pembayaran.
3. Penentuan bayaran individu.
4. Metode pembayaran.
5. Kontrol pembayaran.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo (2018:76), “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Menurut Greenberg dan Baron (2018:76), “Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang diakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Gibson dalam Sudaryo (2018:76), “Menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tanpa dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian para pakar mengenai pengertian kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap perasaan karyawan terhadap bentuk kepuasan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi kerja.

Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:117) variable-variabel kepuasan kerja adalah:

1. Perputaran.
2. Tingkat ketidakhadiran.
3. Umur.
4. Tingkat pekerjaan.
5. Ukuran organisasi Perusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018:92) berpendapat bahwa indicator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Kemangkiran.
2. Keinginan pindah.
3. Kinerja karyawan.
4. Rekan kerja.
5. Kenyamanan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Medan Distribusindo Raya yang beralamat di jalan Karya Sembada No. 2. RW 4, Timbang Deli, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Medan Distribusindo Raya sebanyak 74 karyawan, mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka penulis menggunakan Teknik pengambilan sampling jenuh (sensus). Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,575	11,010		8,70	0,392
	Fasilitas_kerja	0,526	0,173	0,455	3,043	0,005
	Gaji	0,649	0,152	0,640	4,279	0,00

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,575 + 0,526 X_1 + 0,649 X_2$$

1. Konstanta (a)=9,575 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel fasilitas kerja (X_1) dan gaji (X_2) = 0 maka kepuasan kerja karyawan PT. Medan Distribusindo Raya Kota Medan (Y) = 9,575, artinya apabila karyawan PT. Medan Distribusindo Raya Kota Medan tidak mendapatkan fasilitas kerja yang sesuai dan tidak ada gaji, kepuasan kerja karyawan tetap bernilai 9,575.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,526$ menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga apabila fasilitas kerja karyawan PT. Medan Distribusindo Raya Kota Medan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,526

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

3. Koefisien regresi $X_2 = 0,649$ menunjukkan bahwa gaji yang diberikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Sehingga apabila gaji karyawan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,649.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel Coefficients^a diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30 - 3 - 27$ Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,052.

Nilai t hitung variabel fasilitas kerja (X_1) adalah sebesar 3,043 dengan demikian t hitung $> t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung variabel gaji (X_2) adalah sebesar 4,279 dengan demikian t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel gaji (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86,199	2	43,100	10,918	,195 ^a
Residual	2091,836	81	25,825		
Total	2178,036	83			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_kerja

b. *Predictors:* (Constant), Gaji, Fasilitas_kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 10,918 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Dengan demikian F hitung $> F$ tabel ($10,918 > 3,11$) artinya variabel fasilitas kerja dan gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	0,446	0,406	5,08184

a. *Predictors:* (Constant), Gaji, Fasilitas_kerja

b. *Dependent Variable:* Kepuasan_kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,643 artinya bahwa variabel fasilitas kerja dan gaji memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

44,6%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Secara parsial, variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,043 > 1,988$). Sedangkan variabel Gaji (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,279 > 1,988$).
2. Secara simultan, variabel fasilitas kerja (X_1) dan Gaji (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($10,918 > 3,11$).
3. Variabel fasilitas kerja (X_1) dan Gaji (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Melan Angriani Asnawi, 2019 *Kinerja Karyawan, Cetakan-1*. Penerbit CV. Athra Samudra, Gorontalo.
- Hasibuan, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ali Yusuf dan Budi ilham, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan-1, PT. Rajagrafindo Persada, Bandung.
- Sugiono, 2017. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, CV., Bandung.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Revisi ke-empat*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudaryo, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1, Penerbit Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Devi Santriani Sari, 2019. *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Karier, fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan*. IAIN Ponorogo.
- Juilet Julia Mercy Monde, 2020. *Pengaruh fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PIN (Persero) Ratahan*. Universitas Sam Ratuangi.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Duwi Prayitno. 2016. *Panduan Praktis oiah Data Menggunakan SPSS* . Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Joko Subagyo.2007. *Metode penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Moh.Nazir. 2014. *Metode penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 3, Oktober 2023, pages 48-55

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Budi Gautama. 2021. ***Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Edisi ke-1, Cetakan ke-1.*** Penerbit Merdeka Kreasi Group. Medan.

Indra Perwira. 2020. ***Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.*** Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage. Vol.3, No. 1.