

Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat

Asran Pahlepi ¹⁾; Yusnawati ²⁾; Darmin ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ asranpahlepi06@gmail.com ; ²⁾ yusnawati1765@gmail.com ; ³⁾ darmin121965@gmail.com

How to Cite :

Pahlepi. A., Yusnawati. Darmin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 2 (1).

ARTICLE HISTORY

Received [25 Oktober 2025]

Revised [28 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Ability, Work Facilities, Workload And Work Performance.

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



ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Motivasi kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

The author's research aimed to determine and analyze the influence of work motivation, work ability, work facilities, and workload, individually and collectively, on the work performance of employees at the Pajar Bulan Sub-district Office, Lahat Regency. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results showed that work motivation significantly influenced the work performance of employees at the Pajar Bulan Sub-district Office, Lahat Regency. Work ability significantly influenced the work performance of employees at the Pajar Bulan Sub-district Office, Lahat Regency. Work facilities significantly influenced the work performance of employees at the Pajar Bulan Sub-district Office, Lahat Regency. Workload significantly influenced the work performance of employees at the Pajar Bulan Sub-district Office, Lahat Regency. Work motivation, work ability, work facilities, and workload significantly influenced the work performance of employees at the Pajar Bulan Sub-district Office, Lahat Regency.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja tinggi. As'ad (2020:140) menjelaskan Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan yang menimbulkan semangat seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Aprini (2024) menjelaskan Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan kesungguhan dan inisiatif dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan.

Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menentukan sikap dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Selain motivasi kerja, kemampuan pegawai juga memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Adhari (2021) menjelaskan Kemampuan merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan teknis maupun nonteknis, serta pengalaman kerja yang terus diasah dari waktu ke waktu.

Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi tidak hanya mampu memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi juga dapat berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam mencari solusi terhadap berbagai permasalahan di tempat kerja. Mereka juga lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, maupun kebijakan organisasi, sehingga tidak tertinggal dalam perkembangan lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, pegawai yang kompeten biasanya menunjukkan tingkat kemandirian dan tanggung jawab yang tinggi, serta mampu bekerja sama secara efektif dalam tim (Putra, 2024)

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan berbagai sarana dan prasarana fisik yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Fasilitas tersebut mencakup ruang kerja yang nyaman dan representatif, peralatan kerja yang memadai, jaringan internet yang stabil, sarana komunikasi, transportasi dinas, hingga perlengkapan administrasi dan teknologi pendukung lainnya. Menurut Moekijat (2023:155), fasilitas kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dengan lebih mudah, cepat, dan efisien.

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang bekerja dengan dukungan fasilitas yang lengkap dan terawat cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, serta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022:97) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan gairah kerja dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan tugas, menurunkan semangat kerja, serta berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan kerja karena pegawai harus bekerja dengan kondisi yang tidak mendukung.

Selain itu, fasilitas kerja yang modern dan sesuai kebutuhan juga dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional organisasi. Misalnya, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang mutakhir dapat mempercepat proses administrasi, mempermudah koordinasi, serta memperbaiki kualitas layanan. Menurut Sedarmayanti (2020:112), penyediaan fasilitas kerja yang baik merupakan salah satu bentuk perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai yang secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan investasi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Fasilitas yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu kerja, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan kenyamanan psikologis yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Selain motivasi, kemampuan, dan fasilitas kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Kurniawan (2022) menjelaskan Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Syakdiah, dkk (2025) menjelaskan Pembagian beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan prestasi. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai akan meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat, ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi, kemampuan, fasilitas, dan beban kerja pegawai. Masih terdapat pegawai yang bekerja hanya berdasarkan perintah atasan, yang menunjukkan rendahnya inisiatif dan motivasi kerja. Kemampuan kerja juga dinilai masih rendah, terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai, seperti jumlah komputer yang terbatas, jaringan internet yang tidak stabil, serta kurangnya lemari arsip dan ukuran meja kerja yang tidak sesuai. Selain itu, pembagian beban kerja juga belum proporsional, di mana terdapat pegawai dengan beban kerja yang berat sementara pegawai lain memiliki beban kerja yang lebih ringan.

Permasalahan-permasalahan tersebut diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, dan komunikasi internal terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Instrumen penelitian diuji melalui dua tahap, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum melakukan analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan variabel penelitian melalui tabel *Descriptive Statistics* pada program SPSS versi 23.0. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui model regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap variabel dependen, yaitu prestasi kerja pegawai. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 23.0 dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y= Prestasi Kerja

a= Constanta

X₁= Motivasi Kerja

X₂= Kemampuan Kerja

X₃= Fasilitas Kerja

X₄= Beban Kerja

b₁, b₂, b₃, b₄= Koefesie Regresi

e= error term (kesalahan)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan keempat variabel independen terhadap penempatan kerja pegawai. Model regresi juga diuji dengan koefisien korelasi ganda untuk melihat kuatnya hubungan antara variabel independen dan dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), Fasilitas Kerja (X₃), Beban Kerja (X₄) Dan Prestasi Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.713	7.763
	Motivasi Kerja	.297	.117
	Kemampuan Kerja	.537	.132
	Fasilitas Kerja	.413	.145
	Beban Kerja	.366	.111

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,713 + 0,297 (X_1) + 0,537 (X_2) + 0,413 (X_3) + 0,366 (X_4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 1,713, hal ini memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), Fasilitas Kerja (X₃) dan Beban Kerja (X₄) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 1,713.

1. Nilai koefesien regresi variabel Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,297, hal ini memiliki arti

jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,297 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,297 atau 29,7 % dan sisanya 70,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, kualitas kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,537, hal ini memiliki arti jika variabel Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,537 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,537 atau 53,7 % dan sisanya 46,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, kualitas kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,413, hal ini memiliki arti jika variabel Fasilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,413 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,413 atau 41,3 % dan sisanya 58,7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, kualitas kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_4) diperoleh nilai sebesar 0,366, hal ini memiliki arti jika variabel Beban Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,366 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,366 atau 36,6 % dan sisanya 63,4 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, kualitas kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Motivasi Kerja	2.536	.017
Kemampuan Kerja	4.068	.000
Fasilitas Kerja	2.849	.008
Beban Kerja	3.288	.003

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

1. Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.017 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
2. Pengujian pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
3. Pengujian pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.008 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Fasilitas Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
4. Pengujian pengaruh Beban Kerja (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.003 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Beban Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi
5. hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Beban Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1127.486	4	281.872	18.185	.000 ^a	

Residual	418.51427	15.501		
Total	1546.00031			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Fasilitas Kerja (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.689	3.937

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,689. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Fasilitas Kerja (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 68,9 % dan sisanya 31,1 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti: Pendidikan, pelatihan, kualitas kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar dorongan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selanjutnya, fasilitas kerja berperan penting dalam mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja pegawai. Sementara itu, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas pegawai turut memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja, karena pegawai dapat bekerja dengan fokus dan tanpa tekanan berlebihan. Secara simultan, keempat variabel tersebut—motivasi kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja—berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperhatikan satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi antara faktor internal dan eksternal pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen Kantor Camat Pajar Bulan perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi dan kemampuan pegawai, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penyesuaian beban kerja yang proporsional agar dapat mewujudkan prestasi kerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprini, N. (2024). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 107-140.
- As'ad, M. (2020). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta, Jakarta
- Komaruddin (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta, Jakarta
- Lagece, (2022). Prestasi sebagai usaha dan hasil seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih tepat.
- Moekijat. (2023). Manajemen Kepegawaian. Bandung: Mandar Maju.
- Putra, A., Aprini, N., & Batara, I. (2024). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

- Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(2), 219-240.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MSDM)*. Bandung: Refika Aditama.
- Syakdiah, H., Yulanda, D., & Rapareni, Y. (2025). STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII. *Ekonomika*, 18(1), 95-110.