

## **PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANDJI WARINGIN MALIMPING LEBAK-BANTEN**

Ipan Hilmawan

Program Studi Manajemen, Universitas Tirtayasa

e-mail : [ipanhilmawan77@gmail.com](mailto:ipanhilmawan77@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work facilities, interpersonal communication and work discipline on employee performance at PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. In this study there are four variables, namely Work Facilities (X1), Interpersonal Communication (X2), Work Discipline (X3), and Employee Performance (Y). This study involved all employees of PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten as a sample is 80 employees. To get accurate results in this study using interviews, observations, and questionnaires. This research uses descriptive methods, verification analysis, inner and outer models as well as hypothesis testing and the direct influence of another construct variables. The results of this study indicate that: (1) Work facilities have a positive and insignificant effect on employee performance. (2) interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. (3) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Work Facilities; Interpersonal Communication; Work Discipline; and Employee Performance;*

### **LATAR BELAKANG**

Berbicara tentang kinerja karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu dan dapat digunakan relatif untuk mengukur kerja kinerja atau kinerja organisasi. Menurut (Ali & Agustian, 2018) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja.

Menurut (Widodo & Alamsyah, 2018) kinerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang karyawan. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target suatu perusahaan dengan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional. Melihat dari keadaan yang terjadi di PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten, bahwa Penyediaan fasilitas yang kurang serta disiplin kerja pada perusahaan pengelolaan perkebunan karet masih perlu dioptimalkan karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu penyediaan fasilitas kerja dan disiplin kerja akan dapat menjadi solusi akan problema tersebut. serta kewajiban sebagai seorang karyawan mampu terpenuhi sesuai tugas pokok yang diberikan tanpa mengurangi kualitas kinerja karyawan. Maka dari penjelasan diatas penelitian kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa sudut pandang keadaan berfokus pada kinerja karyawan pada segi kualitas yang dilatar belakangi oleh beberapa factor, sehingga keberharapannya mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### **Kinerja karyawan**

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017:9).

Kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Dewi dan Darma, 2017; Wiandari dan Darma, 2017).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kekuatan setiap Perusahaan adalah terletak pada setiap individunya, sehingga prestasi suatu perusahaan tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlihat di Dalamnya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya pada perusahaan. Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator : 1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari pendapat beberapa ahli dan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kegunaan penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fasilitas kerja 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 pengguna. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan

bahwa Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat bagi perusahaan dan untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi ataupun instansi karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan fasilitas yang memadai akan timbul motivasi dan kemudahan pegawai dalam bekerja. Selain itu dapat membantu para karyawan dalam mengefisienkan waktu dalam setiap tugas yang diberikan. Fasilitas kerja dalam setiap perusahaan dapat berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan, dengan adanya fasilitas kerja karyawan dapat merasa terpenuhi kebutuhannya dan akan mempersiapkan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaan.

### **Komunikasi Interpersonal**

Padahal adanya komunikasi yang lancar akan dapat mendorong semangat kerja pegawai dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Murtisaputra dan Ratnasari 2018)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih yang biasanya tidak diatur secara formal. Dalam komunikasi interpersonal semua partisipan menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. Misalnya masing-masing pihak akan membicarakan latar belakang dan pengalaman dalam percakapan tersebut. Sehingga komunikasi sangat penting bagi semua aspek kehidupan manusia dan juga dapat mendorong perkembangan kemanusiaan yang utuh dan menciptakan hubungan sosial yang sangat diperlukan dalam kelompok sosial apapun apalagi dalam dunia kerja.

### **Disiplin Kerja**

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan disiplin kerja, setiap perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan. Bagi perusahaan, mempunyai karyawan yang memiliki sikap disiplin merupakan hal yang positif yang tentunya akan menghasilkan dampak yang dinilai signifikan pada perusahaan. Menurut (Wahyudi, 2019) dalam menjalankan organisasi suatu alat yang dinilai akan efektif dalam menjalankan organisasi untuk mencapai visi dari organisasi tersebut yaitu aturan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain dari itu manfaat disiplin kerja sangatlah banyak diantaranya para karyawan akan mentaati peraturan, kebijakan perusahaan dan karyawan juga dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT.Panji Waringin terdapat empat variabel yang diteliti merupakan salah satu instrumen yang dirasa sangat penting untuk mengetahui berbagai permasalahan, terutama mengenai Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Data primer yang digunakan dalam

penelitian ini data yang didapat dari sumber pertama dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner. Data sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, oleh Peneliti. data primer kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah 1). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan. 2). Informan dalam penelitian ini adalah HRD PT. Panji Waringin Malingping. 3). Literatur dalam penelitian ini data perusahaan, data kepustakaan seperti buku-buku dan jurnal-jurnal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diambil berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden, dengan karakteristik pada penelitian ini dilihat dari latar belakang pendidikan, usia, lama bekerja dan jenis kelamin.

**Tabel (3.1) Data Hasil Kuesioner 2021**

| Profil              | Keterangan          | Sampel | Persentase |
|---------------------|---------------------|--------|------------|
| Jumlah Sempel       | -                   | 80     | 100%       |
| Jenis kelamin       | -Laki-Laki          | 58     | 72.5%      |
|                     | -Perempuan          | 22     | 27.5%      |
| Usia                | 20-26 Tahun         | 28     | 35%        |
|                     | 26-35 Tahun         | 40     | 50%        |
|                     | 35-45 Tahun         | 10     | 12.5%      |
|                     | >45 Tahun           | 2      | 2.5%       |
| Pendidikan Terakhir | -SMA                | 30     | 37.5%      |
|                     | -Diploma (D1,D2,D3) | 3      | 3.75%      |
|                     | -Strata 1 (S1)      | 45     | 56.25      |
|                     | -Strata 2 (S2)      | 2      | 2.5%       |
|                     | -Strata 3 (S3)      | 0      | 0%         |
| Lama Bekerja        | 0-5 Tahun           | 70     | 87.5%      |
|                     | 5-10 Tahun          | 5      | 6.25%      |
|                     | >10 Tahun           | 5      | 6.25%      |

Sumber : Data Hasil Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dapat diketahui responden terbanyak adalah laki laki yaitu sebanyak 58 Orang (72.5%) yang berusia 26-35 Tahun sebanyak 40 orang (50%) dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1, S2, S3) sebanyak 45 orang (56.25%) dan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 70 orang (87.5%).

**Tabel 1.2 Hasil Uji Validasi Konvergen**

| Variabel                 | AVE   | $\sqrt{AVE}$ |
|--------------------------|-------|--------------|
| Fasilitas Kerja          | 0,555 | 0,744        |
| Komunikasi Interpersonal | 0,501 | 0,707        |
| Disiplin Kerja           | 0,562 | 0,749        |
| Kinerja Karyawan         | 0,509 | 0,713        |

Data Olahan *SmartPLS* 2021

**Tabel 1.3 Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>          | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Composite Reliability</b> |
|--------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Fasilitas Kerja          | 0,799                   | 0,859                        |
| Komunikasi Interpersonal | 0,680                   | 0,795                        |
| Disiplin Kerja           | 0,804                   | 0,865                        |
| Kinerja Karyawn          | 0,678                   | 0,804                        |

Data Olahan *SmartPLS* 2021

**Tabel (3.13)**
**Hasil Perhitungan Hubungan Langsung antar Konstruk (*Direct Effect*)**

|  | <b>Original Sample</b> | <b>Sample Mean</b> | <b>Standard Devision</b> | <b>T Statistic</b> | <b>P Value</b> |
|--|------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|----------------|
| Fasilitas Kerja => Kinerja Karyawan Komunikasi | 0,064                  | 0,067              | 0,093                    | 0,684              | 0,494          |
| Interpersonal => Kinerja Karyawan              | 0,487                  | 0,501              | 0,158                    | 2,734              | 0,000          |
| Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan             | 0,626                  | 0,612              | 0,143                    | 4,390              | 0,000          |

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 2021

Berdasarkan hasil perhitungan hubungan langsung antar konstruk maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah :

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien parameter 0,064. dengan hasil pengolahan nilai T statistic lebih kecil dari T tabel bernilai 0,684 < 1,96 dengan P value 0,494.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien parameter 0,487 dengan hasil pengolahan nilai T statistic lebih besar dari T tabel bernilai 2,734 > 1,96 dengan P value 0,000.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien parameter 0,626 dengan hasil pengolahan nilai T statistic lebih besar dari T tabel bernilai 4.390 > 1,96 dengan P value 0,000.

### Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan khusus yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh fasilitas kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan secara langsung setiap variabel konstruk memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban pada permasalahan yang dirumuskan terhadap penelitian ini sebagai berikut. Fasilitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian yang digunakan dalam merumuskan hipotesis penelitian ini, penelitian-penelitian tersebut adalah Muh Nasrullah, Sitti Sarah Sumarto, Aris Baharuddin, Henni Zaenal dan A. Caezar to Tadampali (2020) dengan hasil penelitian fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung oleh hasil penelitian M. Tammy Ikbal Rumengan, Jemmi Rumengan dan Yunazar Manjang (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hasil penelitian Zulkarnaen



Adijaya, Jemmy Rumengan dan Anggelina Eleonora Rumengan (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian Afidatul Awaliyah & I Putu Artaya (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir hasil penelitian dari Nurul Jihan Pratiwi, Jamaluddin Risma Niswaty dan Rudi Salam (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi interpersonal pada PT. Pandji waringin malimping maka semakin bagus kinerja karyawan pada PT. Pandji waringin malimping. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian oleh Saraih U.N., Azmi A.H., Mohd Karim K., Amlus M.H. (2019) ., Elvie Maria (2019) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Yudi Susworo (2019) juga mendapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nellitawati (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir hasil penelitian dari puspa dewi, Budiyanto, Agustedi (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diidentifikasi semakin baik disiplin kerja pada PT. Pandji waringin malimping maka semakin baik kinerja karyawan PT. Pandji waringin malimping. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian oleh Harry Kurniawan & Heryanto (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Andi Amirul Mukminin, Baharuddin Semmaila dan Ramlawati (2020) dari hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian dari Lilis Endang Wijayanti, Fran Sayekti, Reschiwati, Dyah Pratita (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Dewi Sabita & Endah Nuraini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian dari Abdul Razak, Sarpan dan Ramlan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Mansur Ramly, Bahar Sinring, St. Sukmawati, Emron Edision 2018 (Universitas Muslim Indonesia). "Influence of Competence and Motivation, on job Satisfication and Employee Performance at Makasar Bhayangkara Hospital ". IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 7. Ser. III).
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya".
- Ahrul Tsani F. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Jurnal Mix, Volume III, No. 1, Febuari 2016.
- Aradiansyah & Sulistiyowati ,Anggita Ulfazia dan Puspita Wulansari, SP.MM. 2018. "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan MMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

- Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Kuningan” *Volume 4 No 2*.
- Ajeng Retningjati, Lydia Yunita, Martua sitorus. "Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance ". PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. Volume 1 No 2. April 2018, pp 36-40 e-ISSN: 2684-9747.
- Ariko, M. F. Afrizal Firmansyah, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73-84.
- Chandra Andhika, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan. 2017. “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Volume 48, No 1*.
- Damar Aji Irwan, Hanita Marsharina, Jesica Evasari, Marceline Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 4 Agustus 2020.
- Juniarti, Elny, Sri, Samsul Effendi, and Lusi Elviani Rangkuti. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pp London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang Pom." *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1.21 (2017).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan IWayan Suwendra. Hendri Azwar 2016. “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Volume 4*.
- Komariah, (2017). “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR). *Volume 4 No1. 2019*.
- Kusuma Sunarti, Rasyid dan Gunawan. 2016 “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagiam Umum Skretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. *Volume 2 No 1*.
- Lucia Maduningtias, Agustina Mogi, Herry Suherman Muger Apriansyah Roni Fadli, "The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta" (Humanities, Management and Science Proceedings) Vol.01, No.1, November 2020.
- Manurung, Hutapea & Thoha Sedarmayanti Nurlaely; RIANI, Asri Laksmi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 2017, 18.1: 10-19.
- Firmansyah,, Meilinda Fitriani Ariko. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) CABANG PALEMBANG". *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 8 No. 1 Des 2017.
- Muhamad Ekhsan, Yuan Badrianto, Mochammad Fahlevi, Arbi Siti Rabiah. "of the Effect of Learning Orientation, Role of Leaders and Competence to Employee Performance Front Office the Sultan Hotel Jakarta". *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120, International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019).
- Novita, Doni Priansa Dwi Indria, Busro. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2018." *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya* 1.01 (2016): 65-82.
- Riswan dwi Djatmo Pratiwi, Putri, Yusuf and Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan." *Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa)* 1.1 (2016): 15-24.

Slamet,Ryani Dhyan Parashakti & Sinambela,Muhamad Ekhsan. "The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia". Journal of Reseachr in Business, Economics, and Education Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3 June 2017.

Sumanur,Mutiasari, M., Guntoro, G., & Setyawan, B. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADHI KARYA INDAH CILACAP. AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 3(2).

Soesatyo,Rima Dwining Tyas dan Siswanto dalam Sinambela. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". PT. Pertamina (Persero) Cilacap. *Volume 62 No 1*.

Sutrisno. 2018. "Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Manado". *Volume 2 No 2*.