

Effect of Work Facilities, Interpersonal Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten

Dede Ridho Firdaus

UIN Sultan Maulana Hasanuddin, Banten

Corresponding Author: Dede Ridho Firdaus ridhofirdaus1707@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Facilities, Interpersonal Communication, Work Discipline, Employee Performance

Received : 5 February

Revised : 17 February

Accepted: 18 March

©2023 Firdaus: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



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

Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten

Dede Ridho Firdaus

UIN Sultan Maulana Hasanuddin, Banten

Corresponding Author: Dede Ridho Firdaus ridhofirdaus1707@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 5 February

Revised : 17 February

Accepted: 18 March

©2023 Firdaus: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten sebagai sampel sebanyak 80 pegawai. Untuk mendapatkan hasil yang akurat dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, analisis verifikatif, inner dan outer model serta pengujian hipotesis dan pengaruh langsung variabel konstruk antera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

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.

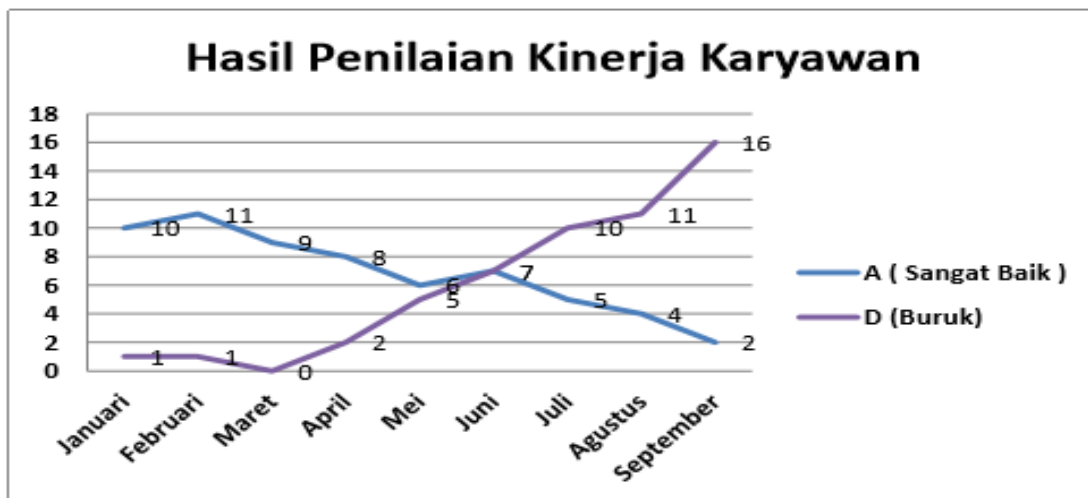
Menurut (Ali & Agustian, 2018) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja.

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. Panji 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.

TINJAUAN PUSTAKA

PT. Panji Waringin adalah sebuah anak perusahaan dari AAL (Astra Argo Lestari) berdiri pada tanggal 12 Februari 1988 yang berlokasi di Kp. Sukamulya Desa. Sukamanah Malimping Lebak-Banten dengan jumlah karyawan 80 Orang. PT. Panji Waringin adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan perkebunan dengan komoditas pohon karet untuk saat ini yang sebelumnya ditanam adalah pohon sawit dan coklat, namun setelah awal tahun 2006 komoditas sawit dan coklat di ganti dengan komoditas karet sampai saat ini dengan luas keseluruhan lahan adalah 600 hektar, untuk itu kualitas kinerja karyawan sangat penting bagi hasil dari pengelolaan perkebunan karet tersebut.



Gambar 1. Gambar Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Panji Waringin
 Sumber Data : HRD PT Pandji Waringin-Malimping

Setelah melakukan penelaahan terhadap yang sudah dilakukan peneliti, penulis diperkuat oleh penelitian terdahulu yang membahas tentang fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga tersusunlah sebuah hipotesis

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Nasrullah, et all (2020)	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Rumengan,et all (2020)	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Adijaya, et all (2020)	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Awaliyah & Artaya (2019)	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pratiwi, et all (2019)	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Penelitian Terdahulu Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

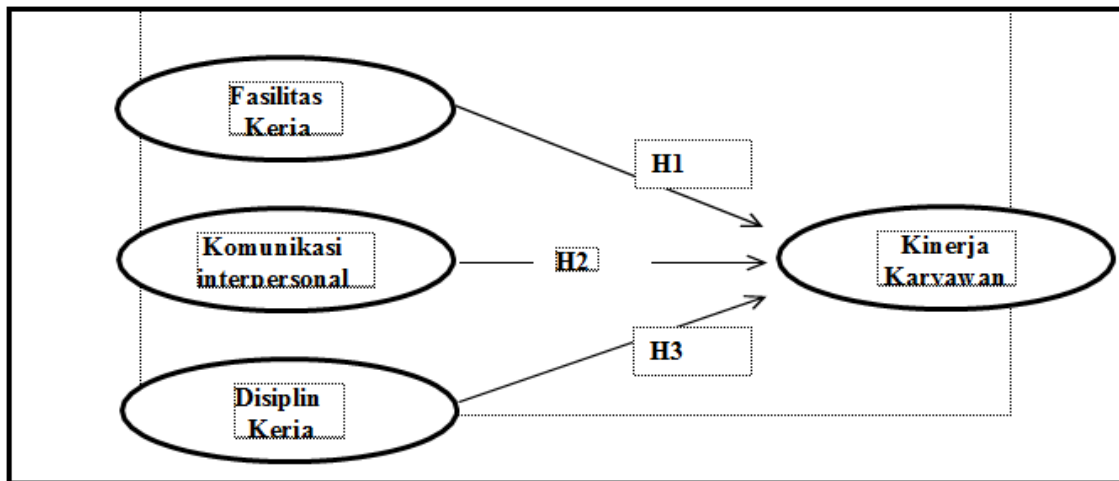
No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Saraih, et all (2019)	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Maria (2019)	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Susuworo (2019)	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Nellitawati (2018)	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Dewi, et all (2020)	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Kurniawan & Heryanto (2019)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Mukminin, et all (2020)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Wijayanti, et all (2020)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Sabita & Nuraini (2019)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Razak, et all (2018)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2. Model Empirik Penelitian

METODOLOGI

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT.Panji Waringin dan termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 80 orang. Terdapat empat variabel yang diteliti yang 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 kuisioner. Data sekunder yaitu data primer yang telah diolah menggunakan alat analisis PLS (Partial least Square) 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 PENELITIAN

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

- a) 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.
- b) 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.

- c) 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.

Tabel 4. Hasil Perhitungan

Hasil Perhitungan Hubungan Langsung antar Konstruk (Direct Effect)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Devision</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Fasilitas Kerja => Kinerja Karyawan	0,064	0,067	0,093	0,684	0,494
Komunikasi 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

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung antar Variabel

Konstruk

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)	Ditolak	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan (H2)	Diterima	Berpengaruh Positif dan signifikan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)	Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 2021

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. Perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu, dimana penulis menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu software PLS. Meliputi, yaitu pengujian model (outer model) dan struktur model (inner model) Pengujian outer model, meliputi penguji validitas konvergen, pengujian validitas. Data karakteristik responden.

Tabel 6. 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 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 7. Hasil Uji Validasi Konvergen

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

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 2021

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 2021

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

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.

1. 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 Ikkal 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 47 kinerja karyawan. sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

2. 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.

3. 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.

PENELITIAN LANJUTAN

Bedasarkan hasil penelitian ini penulis ingin mengajukan beberapa saran:

1. Variabel fasilitas kerja pada PT. Pandji waringin malimping sejauh ini sangatlah baik, namun pada penelitian variabel fasilitas kerja ini tidak menjadi pilihan dan fokus utama karena semakin baik fasilitas kerja hanya akan berdampak atau berpengaruh sedikit terhadap kinerja karyawan. Untuk itu saya memberi saran bahwa agar penelitian selanjutnya dapat mengganti indikator pada variabel fasilitas kerja.
2. Variabel komunikasi interpersonal dan disiplin kerja pada PT. Pandji waringin sejauh ini cukuplah baik, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti meningkatkan hubungan dengan tim kerja, dan dibutuhkan peran pimpinan untuk membangun budaya komunikasi yang baik. Tunjukkan dukungan kepada karyawan dan dorong karyawan agar sering melakukan diskusi. Variabel ini menjadi pilihan dan fokus utama dikarenakan melihat dari pengaruh langsung bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya sampaikan kepada orang tua saya Abi Encep Vuaddudin, S.Pd.i dan Umi Lilis yang telah memotivasi untuk menjadi seseorang yang cerdas. Keluarga besar Kh. Dahlan dan bapak Samsudin yang telah mendukung saya sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini. Teman-teman yang telah mendukung dan memotivasi saya sehingga penelitian ini dapat saya selesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adijaya, Zulkarnaen.2019. Determination Of Position Promotion Work Culture And Work Facilities With Work Satisfaction As Intervening Variables On Commitment Employee Agency Organization Of The France, Research And Development Riau Islands Province.Volume 9;11-20)
- Afianto, D.I. & Utami, H.N. 2017. Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Studi pada Karyawan Divisi
- Aksa, Sendik, Tri, Dolar, Yuswa. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Ponogoro. Journal Of Applied Management and Accounting Science.Volume 2;84-92)
- Falah, Zidnal. 2020. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Cv Syntax Corporation Indonesia. Jurnal Ilmiah Sosial Tehnik.Volume 4;1)
- Hartono, Krisnoto, adi dan Rahadi, Rianto, dadi. 2021. Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19.Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 18;)
- Herliani, T.V & Sagala, J.E. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Telkom.
- Ichwanudin, Wawan. 2018. Modul Praktikum Alat Analisis Statistik Partial Least Square (PLS). Serang: Laboratorium Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Mardani. 2020. The Effect Of Work Discipline On Employee Performance Part Of Administration At Smk Pgri 2 Belitang Oku Timur.Volume 6;1-8)
- Mukminin, Amirul, Andi. 2020. Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. Volume 4;19-28)
- Rivai, Asep. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabum. Jurnal Ekonomedia.Volume 8;)
- Rumengang, Ikbal, Tammy. 2019. Work Spirit Determination Work Responsibility And 51 Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using Sem-Pls Partial Least Square.Volume 6;1-10)

- Sabita, Dewi.2019. Influence of Training Working Environment and Work Discipline On the Performance Of Millenial Employees Advances in Economics, Business and Management Research.Volume 149;255-263)
- Sai, Maharani, Suhardi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Palm Springs Golf Country Club. Jurnal Aksara Public.Volume 4;184-196)
- Tadampali.2020. The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Office of Investment and One-Stop Services, Gowa Regency, South Sulawesi Indonesia.Volume 4;11-22
- Taufan, Muhamad dan Indiyati, Dian. 2020. The Effect of Interpersonal Communication and Creativity Toward Employee Performance Case Study in Pt. Republika Mandiri Media. Volume 7;)
- Wijayanti, Endang, Lilis. 2020. The Influence of Motivation, Discipline and Work Experience on Employee Performance
- Afandi, Mansur Ramly, Bahar Sinring, St. Sukmawati, Emron Edision 2018 (Universitas Muslim Indonesia). "Influence of Competence and Motivation, on job Satisfaction 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.
- Ardiansyah & Sulistiyowati ,Anggita Ulfazia dan Puspita Wulansari, SP.MM. 2018. "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi 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.,
- 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 Marsherina, 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.