



**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. SUKSES INTERMODA PERKASA KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

***THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES, WORK DISCIPLINE, AND
COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CV. SUKSES
INTERMODA PERKASA PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)
REGENCY***

Aulya Madani¹, Edy Liswani², Randy Hidayat³, Bora Alviolosa⁴
Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: aulyamadani12@gmail.com

Article Info

Article history :
Received : 02-05-2024
Revised : 04-05-2024
Accepted : 06-05-2024
Published : 08-05-2024

Abstract

This study aims to determine the influence of work facilities, work discipline and competence on the employee performance of CV. Success Intermoda Perkasa (PALI) Regency, both jointly and individually. This type of research uses associative research. The population is 140 employees and the sample is 60 employees. Sampling used the Disproportionate Stratified Random Sampling technique. The data used is primary data and secondary data. The analysis technique uses Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing F and t, and Coefficient of Determination. The results of Multiple Linear Regression show that there is a positive influence between work facilities, work discipline and competence on the employee performance of CV. Success Intermoda Perkasa (PALI) Regency. The results of the F test show that there is a significant influence of work facilities, work discipline, and competence on employee performance, and the results of the t test show that there is a significant influence of work facilities on employee performance, there is a significant influence of work discipline on employee performance, and there is a significant influence of competence on employee performance. The results of the Coefficient of Determination show that work facilities, work discipline and competence contribute 79.5% to changes in the employee performance of CV. Success Intermoda Perkasa (PALI) Regency.

Keywords: Work Facilities, Work Discipline, Competence and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten PALI, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi sebanyak 140 karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI dan sampel sebanyak 60 karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Data yang



digunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, dan Koefisien Determinasi. Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten PALI. Hasil Uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta hasil Uji t ada pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berkontribusi sebesar 79,5% terhadap perubahan kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten PALI.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah-satunya sumber daya yang logis, kemampuan, pengetahuan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Sebagai contoh, pertimbangkan bagaimana peran setiap orang dilingkungannya terkait erat dengan pola pikir mereka yang berorientasi pada pembangunan dan kapasitas bawaan mereka untuk mendorong dan memajukan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Menurut Wibowo (2016) kinerja karyawan adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Menurut Sinaga (2020) fasilitas kerja adalah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan meningkatkan dorongan kerja bagi karyawan agar mampu mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran bagi karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas suatu perusahaan.

Di samping fasilitas kerja, salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik dimiliki oleh karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Selain faktor fasilitas kerja dan disiplin kerja ada faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kompetensi juga sangat penting untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal. Menurut Kadarwati (2019) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis.

Kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja karyawan di CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI masih terlihat kurang baik, karena masih belum tercapai target sehingga hasil kerja



yang diperoleh belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian yang telah dicapai oleh perusahaan selama periode 2018-2022.

Tabel I Hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap pengangkutan batu bara CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten PALI

Tahun	Target Pengangkutan Produk (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%) Pencapaian
2018	3.500.000	2.700.000	77%
2019	3.500.000	3.000.000	85%
2020	3.500.000	2.400.000	68%
2021	3.500.000	3.100.000	88%
2022	3.500.000	2.800.000	80%

Sumber: CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten PALI, 2023

Berdasarkan pada Tabel I dapat dilihat permasalahan dalam perusahaan sebagai berikut: masih adanya karyawan yang kurang menaati disiplin kerja secara baik sehingga belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sering mengalami kerusakan mesin pada alat transportasi seperti *dump truck* (kendaraan pengangkut batu bara) dan mobil operasional lainnya ada beberapa yang sudah tua keadaannya. Serta sering kali terjadi kemacetan di jalan perlintasan batu bara lebih tepatnya di jembatan pada KM. 36 yang masih belum selesai perbaikan jembatannya. Kurangnya penerapan disiplin kerja terhadap karyawan belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum menaati peraturan, seperti masuk kerja jam 08.00 WIB dan pulang kerja jam 16.00 WIB. Beberapa bawahan juga kurang memanfaatkan waktu bekerja secara efektif, seperti kurang gesit dalam melaksanakan tugas dari atasan atau pengawas lapangan. Sehingga mengakibatkan target pekerjaan kurang baik. Kurangnya pengetahuan karyawan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan oleh petugas K3 terkait keselamatan kerja, seperti harus menggunakan helm safety disaat bekerja untuk perlindungan diri guna mencegah atau mengurangi risiko kecelakaan kerja di kawasan pertambangan, dan sepatu safety harus digunakan saat bekerja untuk memberikan perlindungan dari risiko cedera pada kaki. Ada beberapa bawahan yang belum memahami mekanisme kerja yang telah diperintahkan dari atasan atau pengawas lapangan. Bawahan juga belum mampu menguasai kemampuan dari dirinya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Berdasarkan uraian fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ini. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui keterkaitan antar variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten



Penukal Abab Lematang Ilir yang beralamatkan di Jalan Raja Selatan Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Sumatera Selatan 31314. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang, dengan sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pelengkap. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, kuesioner yang diperoleh dari pengisian pernyataan-pernyataan yang disebarakan kepada responden dan data dokumentasi diperoleh dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan selama 5 tahun terakhir. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, dengan cara menggunakan Skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation*. Uji validitas ini meliputi 24 pernyataan pada keseluruhan variabel penelitian, dengan masing-masing variabel meliputi 6 pernyataan pokok. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $N=30$ dengan taraf signifikan 10% adalah r_{tabel} 0,3061. Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3061$, artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini keseluruhan indikator digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel Fasilitas Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV. 1 Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.063	1.037	
	Total X1	.309	.085	.360
	Total X2	.135	.070	.152
	Total X3	.395	.079	.477

a. Dependent Variabel: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan pada Tabel IV. 7 hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.063 + 0,309 X_1 + 0,135 X_2 + 0,395 X_3$$

Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 2.063 bernilai positif artinya apabila variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi bernilai nol maka kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI masih tetap ada namun nilainya relatif kecil.

Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,309 (positif) menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Artinya apabila terjadi peningkatan pada fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi disiplin kerja dan kompetensi tetap.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,135 (positif) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi fasilitas kerja dan kompetensi tetap.

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,395 (positif) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi fasilitas kerja dan disiplin kerja tetap.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel diteliti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Pada variabel kompetensi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.

Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel IV. 2 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1548.994	3	516.331	77.480	.000 ^b
	Residual	373.189	56	6.664		
	Total	1922.183	59			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 2 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 77,480 > F_{tabel} sebesar 2,18 dengan nilai sig F $0,000 \leq 0,1$, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.

Uji t

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Tabel IV. 3 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.063	1.037		1.989	.052
	Total_X1	.309	.085	.360	3.639	.001
	Total_X2	.135	.070	.152	1.917	.060
	Total_X3	.395	.079	.477	5.017	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan pada Tabel IV. 3 mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} Fasilitas Kerja (X1) sebesar 3,639 > t_{tabel} 1,672 dengan signifikan t $0,001 \leq 0,10$ (signifikan). Maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.
2. Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,917 > t_{tabel} 1,672 dengan signifikan t $0,060 \leq 0,10$ (signifikan). Maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.
3. Nilai t_{hitung} Kompetensi (X3) sebesar 5,017 > t_{tabel} 1,672 dengan signifikan t $0,000 \leq 0,10$ (signifikan). Maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.



Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.795	2.58149

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan pada Tabel IV. 4 diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar $0,795 \times 100\% = 79,5$ artinya variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan dengan besarnya perubahan 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi bernilai positif, artinya fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan 10% diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $77,480 > F_{tabel}$ sebesar 2,18 dengan nilai $\text{sig } F$ $0,000 \leq 0,1$, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI. Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar $0,795 \times 100\% = 79,5$ artinya variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan dengan besarnya perubahan 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Hal ini didukung teori menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara sendiri-sendiri dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan 10% menyatakan hipotesis diterima, dengan nilai sebesar t_{hitung} $3,639 > t_{tabel}$ 1,672 dengan signifikan t $0,001 \leq 0,10$ (signifikan). Maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.



Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ajie (2020), Harahap, dkk (2023) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara sendiri-sendiri dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan 10% menyatakan hipotesis diterima, dengan nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X_2) sebesar $1,917 > t_{tabel}$ 1,672 dengan signifikan t $0,060 \leq 0,10$ (signifikan). Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ajie (2020), Hidayat (2021), Candra, dkk (2022), Pratama, dkk (2023), Harahap, dkk (2023) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan 10% menyatakan hipotesis diterima, dengan nilai t_{hitung} Kompetensi (X_3) sebesar $5,017 > t_{tabel}$ 1,672 dengan signifikan t $0,000 \leq 0,10$ (signifikan). Maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kab. PALI.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra, dkk (2022), Pratama, dkk (2023) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). (2) Ada pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). (3) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). (4) Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Intermoda Perkasa Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.

Ajie, P. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo. (*Disertai Doktoral*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya



-
- Inti Nusa Gemilang Medan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Harahap, D. D. M., Purba, P. Y., Salim, W., Pasaribu, J. P., & Anandita, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna. *Jurnal Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 4(5), 6003-6014.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi. Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pratama, M. Y., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Kediri. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) dan Panggilan Untuk Kertas*, 2, 85-93.
- Sinaga, O. S., Abdurrizqah, H., & Efendi. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.