



Isnaini Simarmata¹
 Muhammad Prasetyo
 Wibowo²
 Syafrizal³

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUNINDO VARIA MOTOR GEMILANG

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan Pengaruh Disiplin kerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan yaitu berjumlah 44 orang pegawai dan penarikan sampel dilakukan dengan total sampling sehingga 44 orang responden dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja jabatan terhadap kinerja, ada pengaruh positif variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja jabatan terhadap kinerja. Fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Work Facilities on PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, to determine and analyze the influence of work discipline at PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, to determine and analyze the influence of work facilities and the Influence of Work Discipline at PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. The population in this study were all employees of PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, totaling 44 employees and sampling was carried out with total sampling so that 44 respondents were used as samples. Based on the results of the study, it is known that there is a significant influence between work facilities and job work discipline on performance, there is a positive influence of work facility variables and job work discipline on performance. Work facilities and work discipline on performance together (multiple) have a positive and significant influence on performance

Keywords: Facilities, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kendaraan roda dua,khususnya sepeda motor ,suku cadang di Indonesia .berkantor pusat di medan , perusahaan ini merupakan salah satu dealer resmi yang mandistribusikan berbagai merek motor terkenal di Indonesia . selain penjualan kendaraan ,PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan,juga menawarkan layanan purna jual ,termasuk servis dan penyediaan suku cadang asli .Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang. Salah satu masalah yang ada yaitu fasilitas kerja yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah yang terdapat di PT Sunindo Varia Motor gemilang medan pada saat wawancara penelitian awal adalah Kurangnya disiplin kerja dan fasilitas kerja yang terbatas.Ketika waktu istirahat banyak karyawan yang merokok dalam perusahaan hal tersebut dikarenakan kurangnya penegasan

^{1,2,3)} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
 email: isnasimarmata12@gmail.com¹, prasetyo@fe.uisu.ac.id², syafrizal@fe.uisu.ac.id³

didalam suatu perusahaan tersebut,dan juga ketika waktu istirahat banyak juga karyawan yang telat kembali masuk ke kantor, waktu yang ditetapkan adalah pukul 12.00 dan masuk kembali pukul 13.00.Banyak karyawan yang lama kembali kekantor jam 13.30. Oleh karena itu ,tingkat kedisiplinan dalam perusahaan tersebut masih kurang. Karyawan dalam perusahaan ini juga sering izin tidak bekerja, yang dapat mengakibatkan banyak pekerjaan yang menumpuk. sehingga banyak pekerjaan tidak selesai bahkan tidak terselesaikan, ketika hujan datang banyak karyawan yang mengambil cuti untuk tidak masuk bekerja informsi tersebut didapat oleh penulis pada saat waktu penelitian awal ke perusahaan. pada jam kerja banyak karyawan yang bermain game dan media sosial lainnya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penegasan praturan diperusahaan PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Dimana dalam perusahaan juga terdapat beberapa karyawan yang mengeluh karena Komputer dalam perusahaan ini juga terbatas, jika ada komputer yang rusak maka terkadang karyawan harus menunggu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu server komputer juga menjadi permasalahan. komputer yang ada tidak dapat menjalankan aplikasi tertentu seperti team viewer dan program aplikasi update lainnya. Sehingga membutuhkan waktu lama jika karyawan ingin menyelesaikan pekerjaannya. Selain komputer, printer juga menjadi masalah dalam perusahaan. Dikarenakan printer hanya dua,maka karyawan harus antri terlebih dahulu..Banyak karyawan yang mengeluh karena harus antri, dan banyak pekerjaan yang urgent dan harus di print out tetapi printernya hanya terdapat dua saja. Dimana hal tersebut berdampak pada target produksi tidak tercapai karena adanya hambatan fasilitas yang kurang memadai dan kurangnya kedisiplinan maka membuat karyawan untuk bekerja tidak optimal dan menyebabkan penurunan target produksi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan aspek fasilitas kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang sangat signifikan .. Fasilitas kerja merupakan alat dan ruang yang digunakan untuk mengelola pekerjaan agar dapat memenuhi harapan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan .untuk mencapai tujuan diatas diperlukan peralatan dan fasilitas yang berkualitas baik dan sesuai dengan kebutuhan untuk mempermudah pekerjaan. Raston (2021:54).sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.Fasilitas yang baik dapat meningkatkan suatu individu karyawan merasa nyaman dan semakin produktifitas serta disiplin kerja yang baik dapat melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan memperkerjakan banyak karyawan.fasilitas yang tersedia dan tatanan kerja para karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan perusahaan. Karyawan adalah bagian penting dalam mencapai kesuksesan di industri.untuk mencapai tujuan industri,karyawan harus bekerja dengan baik dan mengambil tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan industri. Keberhasilan organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya,sehingga sumberaya manusia yang diperoleh perusahaan harus baik untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja disuatu organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.jika karyawan berkinerja baik,maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan tersebut secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan selama mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan tersebut. Anisa (2021:13). Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Puput (2022:148) Kinerja Karyawan adalah suatu hal yang sangat penting karena perusahaan atau suatu organisasi akan berjalan baik jika kinerja karyawan sangat tinggi. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Gita (2020:334) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pedoman pengetahuan keterampilan ,sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk sukses dalam suatu profesi yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang diterima dan ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Euis lestari (2024:49) kinerja adalah hasil tindakan dan kegiatan yang dicapai

dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, kinerja juga merupakan proses penilaian kinerja karyawan terhadap seperangkat standar, kemudian dikomunikasikan dengan karyawan. Menurut Ridwan (2022:217) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi mengevaluasi atau membentuk suatu dasar kegiatan orientasi karir dimasa depan

Fasilitas adalah suatu alat untuk mempercepat dan mengelola pekerjaan, dan fasilitas adalah alat untuk mendukung pekerjaan guna memastikan efisiensi jangka panjang dan masa depan. Semakin baik fasilitas yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Atau pun fasilitas yang diberikan akan mencukupi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Anisa (2021:14). Adapun menurut Gita (2020:333) mengenai pengertian fasilitas yaitu salah satu alat yang digunakan karyawan untuk mengelola pekerjaan sehari-hari.. Tempat kerja pada setiap perusahaan akan berbeda-beda bentuk dan jenisnya tergantung dari jenis usaha dan besar kecilnya usaha tersebut. Fasilitas adalah sesuatu yang langsung dipergunakan oleh karyawan untuk membantu melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan .Riyanto (2020:9). Safitri (2021:15) pengertian fasilitas adalah semua hal secara sadar yang persiapkan oleh perusahaan dengan tujuan agar digunakan pelanggan untuk memberi rasa kepuasan oleh konsumen yang tinggi

Adapun pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap yang merupakan penghormatan seseorang terhadap peraturan perusahaan jika peraturan perusahaan dilanggar atau diabaikan , maka tindakan karyawan tersebut dapat dianggap buruk, dan terbuka pula peluang jika karyawannya mengikuti aturan tersebut untuk menunjukkan tata kelola yang baik diperusahaan .Octaviana (2023:17) Menurut Euis (2024:50) Disiplin adalah rasa hormat seseorang untuk mengatur dan menaati peraturan serta kesediaan menerima hukuman jika melanggar nya, atau proses dimana suatu organisasi mendorong karyawannya untuk taat terhadap peraturan yang ada diperusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Mardika (2022:71) Disiplin kerja diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan orgaisasi baik tertulis maupun tidak terulis. oleh karena itu, dalam praktiknya jika suatu organisasi telah membuat sebagian besar peraturan dipatuhi oleh sebagian besar karyawan maka disiplin kerja dapat ditegakkan dan menjadi suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah suatu perilaku dan menaati norma-nora yang berlaku di lingkungan pekerjaan.

METODE

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan yang beralamat di Jl.H.Adam Malik No.101,Silalas,kecamatan Medan Barat, Kota Medan ,Sumatera utara. Penelitian ini di awali dengan pengamatan sebagai persiapan samapai ketahap akhir yaitu laporan hasil penelitian ,secara lebih terperinci untuk jadwal dan waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2024 s/d Januari 2025. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sunindo Varia Motor Gemilang medan yang berjumlah 45 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.190	1.941		4.220	.000
	Fasilitas_kerja	.597	.087	.660	6.894	.000
	Disiplin_kerja	.274	.085	.308	3.218	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Variabel fasilitas kerja diperoleh hasil $t_{hitung} = 6,894$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $6,894 > 1,680$, maka $t_{hitung} = 4,220 > t_{tabel}$ 1,680 dengan demikian secara parsial fasilitas kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,218$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $3,218 > 1,680$, maka $t_{hitung} = 3,218 > t_{tabel}$ 1,680 dengan demikian secara parsial disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2. Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	284.636	106.201	.000 ^b
	Residual	41	2.680		
	Total	43			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, fasilitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh f_{hitung} untuk variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja sebesar 106,201 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = $n-2-1$ ($44-2-1 = 41$), di peroleh f_{tabel} 3,23. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $f_{hitung} = 106,201 > f_{tabel} = 3,23$. Ini berarti pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Terdapat pengaruh positif variabel Fasilitas kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{fasilitas kerja} = 4,220$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $4,220 > 1,680$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja jabatan terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (Fasilitas kerja maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Fasilitas kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya Fasilitas kerja yang buruk akan memperpuruk kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki Fasilitas kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya yaitu Gita (2020) Mengatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh fasilitas kerja yang mana dalam penelitian Gita (2020) membenarkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{disiplin kerja} = 6,894$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $6,894 > 1,680$ dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_2 (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Oktaviana (2023) menunjukkan adanya kinerja karyawan di perusahaan di dukung oleh disiplin kerja karyawan yang dalam penelitian oktaviana (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 106.201 sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 44 adalah sebesar 2,44 dimana $106.201 > 2,44$, maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Riyanto (2020) disebutkan dalam penelitian ini kinerja karyawan terpengaruh signifikan serta positif oleh fasilitas dan disiplin maka semakin bagus fasilitas dan disiplin kerja karyawan yang diberikan perusahaan maka semakin bagus pula kinerja karyawan dan mendapat manfaat bagi perusahaan .Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Safira (2023) memperlihatkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh fasilitas dan disiplin kerja ,dimana dalam penelitian ini

mengemukakan fasilitas dan disiplin secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan, Terdapat pengaruh positif variabel Fasilitas kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja jabatan terhadap kinerja.Terdapat pengaruh positif variabel dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja jabatan terhadap kinerja Ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rismawati. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Grafindo.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet.
- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- ASEP, R. I. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. Ekonomedia, 8(01), 35-50.
- Baskoro,ArbiLeo.2019.PengaruhFasilitasKerja,Kepemimpinan,KompetensidanPembagianKerja terhadap Kinerja Karyawan.Skripsi.h. 11.
- Darmastuti, S., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2022).Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 7(4), 329-335.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October).Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1).
- Mardika, N. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penamas. Jurnal Akuntansi Barelang, 6(2), 69-75.
- Moenir, 2016. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam
- Munawirsyah, M., & Bahri, S. (2019). Pemenuhan Hak Atas Kenyamanan Terhadap Konsumen Pada Hotel Di Kota Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan, 3(4), 772-781.
- Octaviana, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 215-228.
- Riyanto, R. (2020). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Safitri, Tia. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Kepuasan Pelanggan
- Sinaga, Onita Sari. 2020. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.

- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatama Cipta. *eCo-Buss*, 2(1), 53-60.
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 12-21.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148-157.