

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD KARYA PALA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

HESTY DEVANTI
NPM 2012010061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh :

HESTY DEVANTI
NPM: 2012010061

Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD KARYA PALA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 05 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A
NIDN. 0706108902

Dosen Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh :

HESTY DEVANTI
NPM: 2012010061

Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD KARYA PALA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 15 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A.
2. Penguji I : Susi Damayanti, S.Pd., M.M.
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Hesty Devanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/12 Desember 2001
NPM : 2012010061
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 05 Juli 2024

Yang menyatakan,



HESTY DEVANTI
NPM: 2012010061

HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto :

“Keberhasilan adalah perjalanan panjang dari suatu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat”

“Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba”

Kupersembahkan karya ilmiah ini untuk:

Keluarga dan kerabat yang saya cintai.

ABSTRAK

Hesty Devanti: Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri, 2024.

Kata kunci: Komunikasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan.

Penelitian ini di latarbelakangi bahwa kinerja karyawan perlu dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Supaya perusahaan dapat menciptakan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada UD Karya Pala Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Karya Pala Kediri. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan UD Karya Pala Kediri sebanyak 33 karyawan. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan *software SPSS for windows versi 25*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$. (2) secara simultan komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri” merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Dr. Zaenal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A. dosen pembimbing I dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. Selaku dosen pembimbing II dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan.
6. Susi Damayanti, S.pd., M.M. Selaku dosen penguji dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan.

7. Ucapkan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penyelesaian proposal ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritrik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 05 Juli 2024



HESTY DEVANTI
NPM: 2012010061

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Komunikasi	11
3. Disiplin Kerja.....	15
4. Fasilitas Kerja	18
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Kerangka Konseptual	24
E. Hipotesis.....	26
BAB III : METODE PENELITIAN	27
A. Variabel penelitian	27

B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	31
D.	Populasi dan Sampel	32
E.	Instrument Penelitian	32
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	33
G.	Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A.	Gambaran umum subyek penelitian	43
B.	Gambaran umum responden	50
C.	Deskripsi data variabel	52
D.	Analisis data.....	63
1.	Uji asumsi klasik.....	63
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
3.	Uji Hipotesis	68
E.	Pembahasan	71
BAB V	: Kesimpulan dan Saran	76
A.	Kesimpulan	76
B.	Implikasi Teoritis dan Praktis	76
C.	Saran.....	77
Daftar Pustaka	78
Lampiran-lampiran	81

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	20
3.1 : Skala Likert	33
3.2 : Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	35
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas	36
4.1 : Produk dan Harga.....	46
4.2 : Jam kerja UD Karya Pala.....	49
4.3 : Jumlah Karyawan UD Karya Pala berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.4 : Jumlah Karyawan UD Karya Pala berdasarkan Usia.....	50
4.5 : Jumlah Karyawan UD Karya Pala berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi.....	52
4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	55
4.8 : Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja	58
4.9 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.10 : Hasil Uji Normalitas	64
4.11 : Hasil Uji Multikolinearitas	64
4.12 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
4.13 : Hasil Uji Linieritas.....	66
4.14 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.15 : Hasil Uji t.....	69
4.16 : Hasil Uji F.....	70
4.17 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	25
3.1 : Denah Lokasi UD Karya Pala Kediri.....	31
4.1 : Struktur Organisasi UD Karya Pala	45
4.2 : Aneka Produk UD Karya Pala Kediri	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kuesioner Penelitian	81
2 : Tabulasi Data Responden.....	85
3 : Hasil SPSS	89
4 : Dokumentasi	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global yang semakin ketat, perusahaan tentunya harus dapat meningkatkan daya saingnya untuk mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada umumnya didalam suatu perusahaan sudah pasti diperlukan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif. Adanya sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif maka akan membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Era globalisasi manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada bagaimana organisasi mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang tersedia karena sumber daya manusia merupakan penentu tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi oleh karena itu perlu memperhatikan ataupun menilai kinerja dari karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa terwujudnya target pencapaian dalam suatu organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan yang baik bisa meningkatkan pencapaian yang diperoleh perusahaan sehingga berdampak pada majunya sebuah perusahaan. Kemajuan

sebuah perusahaan akan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik.

Setiap kinerja karyawan berbeda – beda dikarenakan tingkat kemampuan kinerja semua orang tidaklah sama dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader – kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Shinta & Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Salah satu faktor yang di anggap perlu untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah komunikasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja yang baik.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi takkan bisa bergerak dengan baik jika tidak melalui komunikasi. Seluruh orang yang terlibat didalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Selain itu komunikasi yang baik membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut (Wasiman, 2018) komunikasi merupakan sarana yang paling bermanfaat dan berpengaruh dalam memberitahukan atau mengakui pesan yang disampaikan atau diterima dari orang lain. Karena

komunikasi merupakan jembatan penting yang digunakan oleh setiap orang sehingga informasi atau pesan yang disampaikan dengan baik akan diterima oleh orang lain atau yang mendengar dengan baik dan akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan baik pula.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dilakukan oleh karyawan karena dengan disiplin kerja dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah dibuat. (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Karyawan yang mematuhi peraturan dan menjaga tingkah laku, perbuatan, serta dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu, maka dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu yang sudah di tetapkan atasan.

Kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk dapat bertindak lebih cepat dengan melihat ketepatan gunaannya disegala bidang tentunya fasilitas yang digunakan dalam bekerja. Perusahaan sangat memerlukan dan membutuhkan fasilitas untuk melancarkan pekerjaan dengan efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pernyataan ini didukung oleh (Sitompul, 2018) menyampaikan jika lingkaran bisnis organisasi pemerintah maupun swasta yang menjalankan bisnis sangat bergantung pada fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang maksimal. Pada dasarnya, karyawan mengharapkan area bekerja yang menyejukan, damai dan benderang, udara yang selalu sejuk dan fasilitas kerja yang memadai guna memperlancar serta

mempercepat proses pekerjaan dalam area produksi. Pernyataan ini didukung oleh (Soegihartono, 2019) yang menyatakan bahwa fasilitas adalah sarana pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Objek dalam penelitian adalah karyawan UD Karya Pala Kediri. UD Karya Pala Kediri merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk snack seperti kedelai goreng, jagung goreng dan mie balado yang dikemas dalam berbagai ukuran dan juga dengan harga yang berbeda-beda pada setiap kemasannya. Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan pada perusahaan menurun disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama komunikasi, pada UD Karya Pala ini mengalami kendala mengenai komunikasi yang kurang baik antara sesama karyawan maupun komunikasi yang kurang lancar dengan pimpinan. Faktor kedua pada disiplin kerja, pada UD Karya Pala Kediri tingkat kehadiran atau absensi karyawan sangat menurun yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, karyawan tidak mentaati atasannya seperti suka datang tidak tepat waktu bahkan seenaknya dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti ketika karyawan selesai bekerja tidak merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai bekerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja di perusahaan ini kurang lengkap sehingga karyawan merasa terhambat dalam menjalankan pekerjaannya seperti halnya alat pelindung kerja karyawan. Beberapa karyawan masih banyak yang tidak menggunakan perlengkapan kerja seperti penutup kepala, sarung tangan dan masker yang dapat menunjang kelancaran dalam bekerja.

Penelitian dari Hasibuan & Silva (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai” memperoleh hasil bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari *et al.*, 2022 yang berjudul pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil bahwa fasilitas dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Sesuai dengan latar belakang pemikiran diatas dan diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi menurun atau tidak optimal maka peneliti terdorong untuk mengkaji penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Karya Pala Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terkait dengan latar belakang masalah, sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang menurun dikarenakan terdapat permasalahan pada komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja.
2. Komunikasi yang kurang efektif baik sesama karyawan maupun atasan bahkan cara penyampaian komunikasi antar pimpinan dan bawahan sering mengalami kesalahan.
3. Disiplin kerja karyawan yang kurang baik, beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Sesuai latar belakang dan masalah di atas, maka peneliti perlu membatasi hanya membahas mengenai “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri” pada tahun 2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ini :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri ?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan UD Karya Pala Kediri

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), 6, 1–11.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang)*. 2(3), 881–890.
- Aridansyah, D. O. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Arisanti, W. Y., Sucipto, B., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dp3Ap2Kb Kota Cimahi Jawa Barat. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 191–199.
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119

- Harahap, D. D. M., & Purba, P. Y. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Mitra Baruna. *Management Studies and Entrepreneurship*, 4(5), 4164–4175.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161–168.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lestari, S., & Rika, R. R. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Pt. Ria Panas Sipoholon Rps Service. *Kinerja*, 5(01), 202–214. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2422>
- Hanifah, F. (2020). Komunikasi , Motivasi , Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Communication , Motivation , *Work Environment And Their Influence On Employee Performance*. 7(Oktober), 51–59.
- 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. *Jurnal Bisnis Administrasi*6, (1) , 2017, 44-51
- Pratiwi, M. I. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komuniaksi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka*. 1(3).
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). *The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province*. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Rahmadani, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v2i1.21>

- Rino, Silfa. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan/Bagian/Produksi pada PT. MaritalMakmul Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. *Jurnal: JOM FEKON*. Vol.2, No.12
- Sari, N., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363–369. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan *Insentif* terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan *STIE YPKN*.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.
- Soegihartono, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah). *Solusi*, 17(4).
- Sondang P. Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public*, 2(1), 18-30.
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.