



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KESELAMATAN KERJA DAN FASILITAS KERJA (STUDI EMPIRIK PADA PT. FACILITY SERVICES ONE DI KOTA TANGGERANG SELATAN)

Saudi Ega Putra^{1*}, Ading Sunarto²

^{1,2}Universitas Pamulang

Email: saudiegaputra3@gmail.com¹, dosen02153@unpam.ac.id²

Abstract

Employee performance is a crucial element for companies engaged in the field of facility services. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of work safety (X1) and work facilities (X2) on employee performance (Y) at PT. Facility Service One in South Tangerang City. The research method used is quantitative descriptive. The study population consisted of 135 cleaning service employees, and a sample of 57 respondents was selected using the Slovin formula with a 10% error tolerance. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression with SPSS software. The results showed that partially. Work safety has a significant positive effect on employee performance with a t-count value of $(2.767 > 1,673)$ and a significance value of $(0,008 < 0,05)$. Work facilities have a significant positive effect on employee performance with a t-count value of $(6,417 > 1,674)$ and a significance value of $(0,001 < 0,05)$. Simultaneously, work safety and work facilities have a significant effect on employee performance. Implementation of structured work safety protocols and standardized work facilities is highly recommended to optimize human resource productivity.

Keywords: Work Safety, Work Facilities, Employee Performance.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial bagi perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa fasilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Facility Service One di Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 135 karyawan cleaning service, dan sampel sebanyak 57 responden dipilih menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 10%. Analisis data dilakukan dengan Regresi Linear Berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial. Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $(2.767 > 1,673)$ dan nilai signifikansi $(0,008 < 0,05)$. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $(6,417 > 1,674)$ dan nilai signifikansi $(0,001 < 0,05)$. Secara simultan, keselamatan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi keselamatan kerja yang ketat serta pemenuhan standar fasilitas kerja sangat direkomendasikan untuk mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia perusahaan.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan daya saing dan kualitas layanan, PT. Facility Service One terus melakukan pembaruan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Perusahaan ini telah menerapkan sistem rekrutmen berbasis kompetensi, di mana calon tenaga kerja diseleksi tidak hanya berdasarkan keterampilan teknis, tetapi juga integritas, etos kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap teknologi dan standar kebersihan modern. Selain itu, PT. Facility Service One secara berkala menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi internal maupun eksternal, mencakup aspek teknis cleaning service, penggunaan alat dan bahan ramah lingkungan, serta pelatihan soft skill seperti komunikasi, pelayanan pelanggan, dan manajemen waktu. Perusahaan juga mulai mengadopsi pendekatan digital dalam manajemen SDM, seperti absensi berbasis aplikasi, pelaporan kerja real-time, dan sistem evaluasi kinerja berbasis data. Dengan strategi ini, PT. Facility

Service One tidak hanya meningkatkan produktivitas dan profesionalisme tenaga kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, efisien, dan berorientasi pada kualitas layanan yang prima.

Pada PT. Facility Service One kemandirian tenaga kerja menjadi isu penting, terutama ketika petugas kebersihan terlalu bergantung pada arahan supervisor untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin. Minimnya inisiatif dan kemampuan mengambil keputusan di lapangan menunjukkan perlunya peningkatan pelatihan soft skill dan pemberdayaan individu. Ketika karyawan tidak memiliki kepercayaan diri untuk bertindak mandiri, proses kerja menjadi lambat dan tidak responsif terhadap situasi yang berubah, seperti penanganan area yang membutuhkan perhatian khusus atau penyesuaian metode kerja. Berdasarkan hasil observasi di temukan bahwa beberapa keryawan masih tergantung dengan perintah atasan tanpa mempunyai inisiatif sendiri dalam menjalankan pekerjaanya sehingga ide, kreatifitas, dan inovasi belum di keluarkan sepenuhnya.

Tabel 1. Target Harian Karyawan PT Fasility Service One Dalam Periode Tahun 2024

Waktu	Uraian Pekerjaan	Realisasi
06:45 - 07:00	Absensi/catat kehadiran dan menyiapkan peralatan kerja	Tidak Tercapai
07:00 - 07:20	Sweeping & mopping lantai koridor	Tercapai
07:20 - 08:15	D.S.M Ruang layanan poli	Tercapai
08:15 - 08:20	D.S.M Area receptionist	Tercapai
08:20 - 08:40	D.S.M apotik & casier	Tidak Tercapai
08:40 - 08:50	D.S.M ex marketing	Tercapai
08:50 - 09:00	D.S.M area kula dalam	Tercapai
09:00 - 09:15	D.S.M Area koridor luar	Tercapai
09:15 - 09:25	Sweeping halaman parkir	Tercapai
09:25 - 09:35	Pembersihan Tangga	Tercapai
09:35 - 10:00	D.S.M area kula	Tercapai
10:00 - 10:30	Pembersihan toilet	Tidak Tercapai
10:30 - 13:00	Mengerjakan pekerjaan periodik sesuai jadwal	Tercapai
13:00 - 14:00	Istirahat	-
14:00 - 14:15	mobile Pengecekan all area toilet, ruang poli ,tangga,koridor dll	Tercapai
14:15 - 14:50	Mengerjakan pekerjaan periodik sesuai jadwal / intruksi lain	Tidak Tercapai
14:50 - 15:00	Pick up sampah	Tercapai
15:00	Pulang (Lembur jika ad intruksi)	-

Sumber : PT Fasility Service One Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa target harian karyawan PT Fasility Service One masih ada beberapa uraian pekerjaan yang masih belum tercapai diantaranya D.S.M apotik & casier , Pembersihan toilet, Mengerjakan pekerjaan periodik sesuai jadwal / intruksi lain. Hal ini disebabkan oleh tingkat kemandirian karyawan yang masih rendah. Mereka mau melaksanakan

pekerjaan tersebut hanya apabila diintruksikan langsung oleh atasan, sehingga beberapa uraian pekerjaan tersebut diatas terabaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2017:55), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016:108), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja penting karena dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2022:41) adalah suatu kondisi yang menjamin perlindungan menyeluruh terhadap tenaga kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, dari berbagai risiko yang dapat timbul selama pelaksanaan aktivitas kerja. Dalam pemikiran Mangkunegara yang terus relevan hingga dekade 2020, keselamatan kerja tidak hanya dipahami sebagai upaya teknis untuk mencegah kecelakaan, tetapi sebagai bagian integral dari sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan dan produktivitas. Ia menekankan bahwa keselamatan kerja mencakup pengelolaan lingkungan kerja, peralatan, bahan baku, proses produksi, serta metode kerja yang aman dan efisien. Tujuannya adalah agar setiap pegawai memperoleh jaminan keselamatan secara menyeluruh, perlengkapan kerja digunakan secara optimal, hasil produksi terjaga keamanannya, kesehatan dan gizi pegawai meningkat, serta tercipta semangat dan partisipasi kerja yang tinggi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas menurut Jufrizen (2021:45) adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Menurut Prayudi, (2022:22) fasilitas kerja merupakan faktor yang tidak akan dapat dipisahkan dari dunia kerja, serta merupakan hal paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketersediaannya fasilitas ini merupakan sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong dalam meningkatkan produktivitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis. Menurut Sugiyono (2016:75) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan

dengan kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti merumuskan masalah secara spesifik berupa, data yang numerik dan untuk menganalisis data tersebut digunakan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel target dalam penelitian ini adalah karyawan PT Facity Service One. Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 10% ($e = 0,1$) atau kesalahan (presisi) 10% atau tingkat kepercayaan mencapai 90% dengan jumlah sampel 57 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan data primer merupakan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli tanpa melalui perantara. Data primer diperoleh dengan metode survey menggunakan kuesioner yang dibuat oleh penulis dan data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu dengan media perantara. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi data dari kepustakaan seperti buku, jurnal, dan bahan lain yang menunjang penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n - k - 1)$, maka diperoleh $(57 - 2 - 1) = 54$, jadi $F_{tabel} = 3,17$. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	77.600	2	38.800	3.814	.028 ^b
	Residual	549.383	54	10.174		
	Total	626.982	56			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Keselamatan_Kerja						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 31, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(3.814 > 3,17)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,028 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Facility Service One Tangerang Selatan.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.091	3.190
a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Keselamatan_Kerja				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 31, 2026

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,352, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi berpengaruh Rendah sebesar 35,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Ada alasan logis mengapa angka kontribusi gabungan ini berada pada kategori rendah di PT. Facility Service One. Secara operasional di lapangan, keselamatan kerja (X1) dan ketersediaan fasilitas (X2) sebenarnya merupakan dua aspek mendasar yang sudah dikelola dengan sangat baik dan dipenuhi secara optimal oleh perusahaan. Ketika perusahaan telah memberikan jaminan keselamatan yang aman (seperti penyediaan APD dan SOP penanganan bahan kimia) serta menyalurkan fasilitas kerja standar yang memadai dan merata, kedua faktor ini tidak lagi memicu kendala atau keluhan dari pihak karyawan.

Kondisi yang sudah mapan dan tanpa masalah ini menyebabkan persepsi dan jawaban karyawan di dalam kuesioner cenderung seragam, positif, dan homogen. Dalam pemodelan statistik regresi, data yang memiliki varians homogen seperti ini secara matematis akan menghasilkan nilai koefisien determinasi gabungan yang tidak terlalu besar. Hal ini membuktikan bahwa ketika pemenuhan keselamatan kerja dan fasilitas kerja sudah mencapai standar yang baik, kedua variabel tersebut berubah fungsi menjadi faktor penunjang kestabilan kerja (hygiene factors), bukan lagi faktor pembeda utama yang mendorong fluktuasi tinggi rendahnya kinerja karyawan secara signifikan.

Oleh karena itu, angka kontribusi sebesar 35,2% ini mengonfirmasi bahwa setelah urusan keselamatan kerja dan ketersediaan alat terselesaikan dengan baik, sisa pengaruh kinerja yang dominan yaitu sebesar 64,8% dikendalikan secara penuh oleh faktor-faktor internal maupun operasional lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor krusial tersebut di antaranya adalah tingginya angka absensi harian karyawan, beban cakupan luas area kerja yang harus dibersihkan, serta tingkat kemandirian individu karyawan dalam menyelesaikan target harian tanpa perlu pengawasan melekat dari atasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Facility Servis One Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 32,155 + 0,259X_1 + 0,036X_2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan keselamatan kerja maupun fasilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi keselamatan kerja yang lebih besar dibandingkan fasilitas kerja mengindikasikan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 35,2% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan 64,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 3,814 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,17, dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan standar keselamatan kerja serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Ading, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18–38.
- Aziz, H. F. N., & Sunarto, A. (2025). Sinergi keselamatan kerja dan disiplin kerja: Transformasi kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Kedoya Selatan Jakarta Barat. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(6), 336–347.
- Deddy. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Eka Aksara.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. H. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Fitria, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurnia, T., & Sitorus, M. (2022). Analisis komprehensif kinerja pegawai di era transformasi digital. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 112–125.
- Lumbangaol, S. (2022). *Program kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (HSE)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, S., et al. (2022). Faktor kemampuan dan motivasi kerja terhadap ketercapaian produktivitas organisasi. *Journal of Psychological Review*, 4(1), 45–58.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Simamarta, J. (2022). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) era industri 4.0*. Yayasan Kita Menulis.
- Sunarto, A. (2019). Analisis kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241–250.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan stres kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1–9.

- Sunarto, A. (2020). Kinerja karyawan berbasis kepemimpinan dan motivasi pada PT Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246–257.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja pegawai berbasis kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92–101.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis inovasi untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja pegawai berbasis disiplin dan lingkungan kerja (Studi pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1–13.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja pegawai berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada PT Panata Jaya Mandiri ADR Group. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 93–102.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja pegawai berbasis pelatihan dan disiplin kerja pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61–72.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105–118.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326–335.
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kekal Jaya Makmur Tangerang. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27–36.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 1754–1765.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap produktivitas kerja guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106–116.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership style analysis to improve the quality of human resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS): Case study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4198–4207.
- Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Employee performance based on work stress and job satisfaction at PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Telemarketing Division South Tangerang Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(6), 692–703.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja berbasis motivasi dan disiplin kerja pada pegawai non staf PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81–103.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402–410.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis of the application of work discipline and work motivation in improving the performance of non-ASN employees in the cleaning section at the Center for State Civil Staff Development in Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95–110.
- Sunarto, A., & Loloan, R. R. (2022). Employee performance based on leadership and work motivation at PT Astra Credit Companies TB Simatupang. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 369–382.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The effect of discipline and physical work environment on employee productivity at PT Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318–335.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh reward (penghargaan), punishment (hukuman), dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).

- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher performance based on the visionary leadership style of school, competency, and work discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046–1052.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021). The influence of visionary leadership style, competency, and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *Proceedings of the 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325–336). Atlantis Press.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job satisfaction based on the work environment and work discipline at PT LOLC Ventura BSD Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489–499.
- Sunarto, A., Umi, R., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). *Pengaruh reward (penghargaan), punishment (hukuman), dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*. Pascasarjana Universitas Pamulang.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297–308.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf biro pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. *Sumber*, 5(1).
- Yulianto, A. (2021). *Unsur-unsur manajemen operasional (6M)*. Andi Offset.
- Yulianto, A. (2022). *Fungsi dan teori manajemen kontemporer*. Pustaka Pelajar.