

## **Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo**

**Dewandaru Wahyu Wijaya Putra\*, Hery Sawiji, Anton Subarno**

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: dewawp4@gmail.com,

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan 3) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT PLN Purworejo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing di PT PLN Purworejo yang berjumlah 132 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilitas sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, dan arsip. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Purworejo. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,174 > 1,998$ ); 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Purworejo. Terbukti dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $5,921 > 1,998$ ), dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN Purworejo. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung lebih besar dari ftabel ( $31,729 > 3,14$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,486. Artinya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6%. Sedangkan 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** disiplin kerja; kinerja pegawai; lingkungan kerja

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine: 1) the effect of the work environment on employee performance, 2) the effect of work discipline on employee performance, and 3) the effect of work environment and work discipline simultaneously on employee performance at PT PLN Purworejo. This research is quantitative research with a survey method. The population in this study were all outsourced employees at PT PLN Purworejo, totalling 132 employees. The sampling technique used is probability sampling. Data collection techniques using questionnaires, documentation, and archives. The data analysis technique used a prerequisite test and multiple regression analysis. The results showed that: 1) there was a positive and significant effect of the work environment on the performance of PT PLN Purworejo employees. It is evidenced by the value of tcount greater than  $t_{table}$  ( $3.174 > 1.998$ ); 2) There is a positive and significant effect of work discipline on the performance of PT PLN Purworejo employees. It is proven by the value of tcount greater than  $t_{table}$  ( $5,921 > 1,998$ ), and 3) There is a positive and significant effect of work environment and work discipline simultaneously on the performance of PT PLN Purworejo employees. It is proven by the value of  $f_{count}$  greater than  $f_{table}$  ( $31,729 > 3.14$ ). The value of the coefficient of determination is 0.486. This means that the work environment (X1) and work discipline (X2) affect employee performance by 48.6%. At the same time, 51.4% are influenced by other factors that are not examined.*

*Keywords:* employee performance; work environment; work discipline

---

\*Corresponding author

Received August 01, 2022; Revised August 15, 2022; Accepted September 08, 2022;  
Published Online July 02, 2023

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.63375>

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia memiliki kapasitas krusial pada lingkungan kerja dan tentu saja sebagai sebuah modal untuk menggapai apa yang menjadi kesepakatan bersama dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kemahiran serta kecakapan dalam menata asosiasi tenaga kerja supaya ampuh dan berdaya guna dalam terciptanya target perusahaan adalah pengertian tata laksana sumber daya manusia. Pengertian tersebut menggambarkan bahwa paham menggapai misi, organisasi harus mengatur seluruh sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga mengantongi disiplin kerja yang apik dan mempunyai kinerja yang diinginkan.

PT PLN (Persero) adalah satu-satunya perusahaan kepunyaan negara yang berdarma untuk mencawiskan suplai listrik di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan semata wayang milik pemerintah yang bergerak dalam bidang kelistrikan. Mengacu pada Undang-Undang 30 Tahun 2009, perusahaan tersebut memiliki andil yang besar terhadap penjualan listrik di Indonesia.

PT PLN Purworejo utamanya bagian *outsourcing* juga memiliki tanggung jawab yang besar mengenai keberlangsungan pasokan listrik yang berada di area Purworejo. Dengan adanya bagian *outsourcing*, PT PLN Purworejo bisa dengan mudah untuk memantau kebutuhan listrik yang ada di wilayah Purworejo dan sekitarnya. Pekerja *outsourcing* PT PLN Purworejo terbagi menjadi beberapa bagian yaitu Koordinator MCB ON, Koordinator Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik, Koordinator Pelayanan Teknik, Koordinator Billing Managemen, Koordinator Satpam, Koordinator OB dan Back Office Locket PP.

Menurut Cahyono, Hamid dan Nurtjahjono (2016) kinerja pegawai merupakan hasil suatu aktivitas kegiatan yang telah terselesaikan oleh individu atau regu pegawai dalam sebuah perusahaan, sinkron dengan suatu penopang yang telah disepakati. Insan dan Yuniawan (2016) kinerja adalah suatu perwujudan kapasitas dan jumlah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam memmanifestasikan tugas berdasarkan tanggungan sesuai dengan kriteria perusahaan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Hasibuan & Bahri (2018) bahwa kinerja pegawai adalah pengukuran capaian aktivitas seseorang bertimbang dengan tugas dalam rangka mencapai sasaran perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) terdapat beberapa unsur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu “pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, loyalitas, komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja”.

Kinerja melambangkan kapasitas yang harus selalu dipunyai setiap tenaga kerja dalam merampungkan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah keberhasilan kapasitas dan jumlah hasil kerja dalam suatu perusahaan dengan beban yang dilimpahkan kepadanya (Rosmaini dan Hasrudy, 2019). Kinerja mempresentasikan keceriaan yang komprehensif terhadap pekerjaan sehingga cepat dalam penyelesaian dan mencapai hasil yang lebih apik. Sejalan dengan pendapat Sudewa & Hartati (2021) *Employees with good performance have smooth proportions with good results*. Pegawai dengan kinerja apik proporsinya mulus dengan hasilnya yang juga apik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT PLN Purworejo, kinerja perusahaan mengalami penurunan skor antara masalah perilaku kerja dan hasil kerja dalam 2 tahun terakhir yaitu 2020 dan 2021 sebesar 2,4%. Selain itu terjadi penurunan hampir dari semua faktor dari tahun 2020 ke tahun 2021, kecuali faktor kepemimpinan yang naik 0,5% dari tahun sebelumnya dan keterampilan kerja yang sama dari tahun sebelumnya yaitu 16%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, judul penelitian yang dipilih "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Purworejo".

## Metode Penelitian

Penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dilaksanakan di PT PLN Purworejo yang beralamat di Jl. A. Yani, Kedungputri, Baledono, Kecamatan. Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah, 54151. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga (3) bulan terhitung dari bulan Mei – Juli 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai *outsourcing* PT PLN Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan jumlah 66 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisis dokumen dan arsip.

Uji validitas dan reabilitas menggunakan rumus korelasi product moment *Karl Pearson* dan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan uji prasyarat uji normalitas, linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil penelitian

Data dalam penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun variabel bebas terdiri atas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan untuk variabel terikat yakni Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri atas 24 pernyataan untuk mengambil data variabel  $X_1$ , 19 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 15 pernyataan untuk variabel  $Y$ . Subyek dalam penelitian ini yaitu pegawai *outsourcing* PT PLN Purworejo dengan jumlah sampel 66 pegawai.

Berdasarkan hasil kuesioner 66 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh data di Tabel 1.

**Tabel 1**  
*Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)*

Interval	F	Persentase
98-101	8	12,1%
102-105	10	15,2%
106-108	12	18,2%
109-112	14	21,2%
113-116	18	27,3%
117-120	4	6,1%
122-125	0	0,0%
Jumlah	66	100%

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 113-116 dengan frekuensi 18 dan persentase 27,3%.

Berdasarkan hasil kuesioner 66 responden mengenai lingkungan kerja diperoleh data di Tabel 2.

**Tabel 2**  
*Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )*

Interval	F	Persentase
72-75	4	6,1%
76-79	3	4,5%
80-83	5	7,6%
84-87	19	28,8%

88-91	31	47,0%
92-95	4	6,1%
96-100	0	0,0%
Jumlah	66	100%

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 88-91 dengan frekuensi 31 dan persentase 47,0%.

Berdasarkan kuesioner 66 responden mengenai disiplin kerja diperoleh data seperti dai Tabel 3.

**Tabel 3**

*Distrbusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)*

Interval	F	Persentase
60-62	6	9,1%
63-65	10	15,2%
66-68	10	15,2%
69-71	15	22,7%
72-74	22	33,3%
75-77	3	4,5%
78-81	0	0,0%
Jumlah	66	100%

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 72-74 dengan frekuensi 22 dan persentase 33,3%.

Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS versi 25 diperoleh hasil uji normalitas di Tabel 4.

**Tabel 4**

*Hasil Uji Normalitas*

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	66
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Hasil uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil 0,200. Data variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> maupun Y dapat dikatakan berdistribusi normal, karena hasil nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Sedangkan uji linieritas dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5**

*Hasil Uji Linieritas*

Variabel	Sig.	Ket
X1 dengan Y	0,114	Linier
X2 dengan Y	0,474	Linier

Uji linieritas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil 0,114 > 0,05, maka variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) linier terhadap variabel kinerja pegawai. Uji linieritas variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,474 > 0,05. Dari data tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) linier terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 6**

*Hasil Uji Multikolinieritas*

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0,899	1,112
X2	0,899	1,112

Hasil pengujian multikolinieritas di Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai tolerance lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar  $0,899 > 0,10$  dan *Value Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel sebesar  $1,112 < 10$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil uji hipotesis secara parsial disajikan pada tabel 7.

**Tabel 7**

*Hasi Uji t*

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.
Lingkungan Kerja	3,174	0,002
Disiplin Kerja	5,921	0,000

Hasil pengolahan Uji t dalam penelitian ini didapatkan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 3,174 dan  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar 5,921. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka  $t_{hitung}$  harus lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,998. Hasil  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $3,174 > t_{tabel}$  (1,998)), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hasil  $t_{hitung}$  disiplin kerja ( $5,921 > t_{tabel}$  (1,998)), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

Hasil perhitungan uji F, didapatkan nilai F sebesar 31,729. Kriteria penentuannya adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh.  $F_{tabel}$  untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas sebanyak 2 buah dan banyak data 66 ( $n-k-1 = 66-2-1$ ) didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,14. Oleh karena  $F_{hitung}$  ( $31,729 > F_{tabel}$  (3,14)) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi linier didapatkan melalui rumus  $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$  dengan nilai koefisien  $X_1 = 0,122$ , nilai koefisien  $X_2 = 0,151$  dan nilai koefisien konstan 13,210. Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diperoleh data  $\hat{Y} = 13,210 + 0,122X_1 + 0,151X_2$ . Nilai konstanta sebesar 13,210 artinya apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai akan berada pada angka 13,210. Berdasarkan rumus tersebut juga dapat dikatakan rata-rata peningkatan atau penurunan kinerja pegawai diperkirakan sebesar 0,112 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan akan meningkatkan atau menurunkan sebesar 0,151 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit disiplin kerja ( $X_2$ ).

Koefisien determinasi atau  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,486 atau 48,6%. Nilai  $R^2$  (*R Square*) dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

Hasil hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo. Hipotesis tersebut diuji dengan uji t, dimana diperoleh hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,174 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,921 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya secara parsial berpengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Nurjaya, dkk (2021) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut diuji dengan uji F dan diperoleh hasil  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $31,729 > 3,14$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya secara simultan berpengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sependapat dengan Darmandi (2020) bahwa secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan pendapat Yulidayanti (2022) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Irawan, Kusjono & Supriyanto (2021) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong.

## Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, dapat dikemukakan simpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,174 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selain itu, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo, yang dibuktikan dari nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $5,921 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo juga terbukti dari nilai fhitung lebih besar dari ftabel ( $31,729 > 3,14$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dengan Adjust R Square sebesar 0,486, yang berarti secara bersama-sama lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 48,6%, sementara sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## Daftar Pustaka

- Arianto, N & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3), 312-321.
- Cahyono, W. A., Hamid, D., Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33 (2), 1-10.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 3(3), 240-247.
- Hasibuan, M, S, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 71-80.
- Insan, P, D & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5 (1), 40-52.
- Irawan, D., Kusjono, G & Supriyanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3). 176-185.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nurjaya., Sunarsi, D., Effendy, A, A., Teriyan, A & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 172-184.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan*. Jakarta: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- Rosmaini & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sudewa, I,G,A & Hartati,P,S. Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(2), 706-716.
- Yulidayanti & Assegaf, A, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. 22(1), 322-341.