



PENGARUH *TEAMWORK* DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF ADAPTATION* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTPN 1 REGIONAL 8 UNIT KEBUN BONE KABUPATEN BONE

Kurnia Nur Armylani¹, Rusnawati²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Adaptation* Sebagai Variabel Moderating Pada PTPN 1 Regional 8 Unit Kebun Bone Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini variabel yang dilakukan adalah *Teamwork* dan Komunikasi sebagai variabel independen, kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dan *Self Adaptation* sebagai variabel moderasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuisioner. jumlah sampel yang digunakan yaitu 109 orang. Data diolah dengan metode menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *self adaptation*, dan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *self adaptation*.

Kata kunci: teamwork; komunikasi; kinerja karyawan; self adaptation

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of *Teamwork* and Communication on Employee Performance with *Self Adaptation* as a Moderating Variable at PTPN 1 Regional 8 Unit Kebun Bone, Bone Regency. In this research, the variables used are *Teamwork* and Communication as independent variables, employee performance as the dependent variable, and *Self Adaptation* as the moderating variable. The data source used in this research is primary data collected through a survey using a questionnaire. The number of samples used was 109 people. The data was processed using the Smart PLS 4 method. The results of this study show that *teamwork* has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, *teamwork* has a positive and significant effect on employee performance which is moderated by self- adaptation, and communication has a negative and significant effect on employee performance. not significant to employee performance which is moderated by self- adaptation.

Keywords: teamwork; communication; employee performance; self adaptation



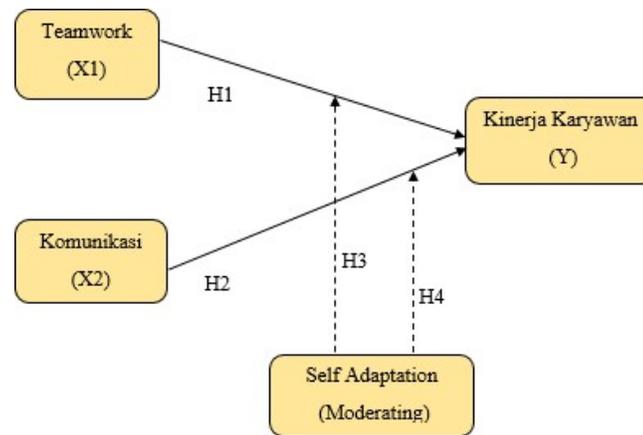
PENDAHULUAN

Manusia sebagai faktor penggerak dalam organisasi hendaknya dapat dikelola dengan baik, agar pencapaian tujuan organisasi dapat dipenuhi, kehadiran sumber daya manusia yang unggul tentu sangat dibutuhkan. Dalam rangka memaksimalkan kinerja hendaknya mempertimbangkan berbagai faktor-faktor pendorong kinerja karyawan. Menurut (Handoko, 2013) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group (BCG)* dalam laporannya yang berjudul "*Growing Pains, Lasting Advantage: Tackling Indonesia's Talent Challenges*" melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi (SWA Media Inc., 2013).

Menurut (Mangkunegara, 2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor *teamwork*.

Selain itu faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan juga tidak bisa bekerja dengan baik tanpa adanya penyesuaian diri terhadap lingkungan yang ada di perusahaan sesama pegawai maupun atasan, penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga pegawai dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik. Oleh karenanya, *teamwork* dan komunikasi yang efektif sangat penting guna menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil kinerja yang tinggi, dengan menggunakan *teamwork* dan komunikasi yang efektif, dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.



Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional Bone Kabupaten Bone, Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Perkebunan Nusantara 1 Regional Bone. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel acak (random sampling). Jumlah populasi 150 pegawai dan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak pegawai PT Perkebunan Nusantara 1 Regional Bone. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan bantuan SmartPLS versi 4.0 for windows.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | | Original sample (O) | T statistics (O/STDEV) | P Values | Ket. |
|-----------|---|---------------------|--------------------------|----------|------------------|
| H1 | Teamwork (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.190 | 2.187 | 0.014 | Signifikan |
| H2 | Komunikasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.420 | 3.762 | 0.000 | Signifikan |
| H3 | Sel Adaptation (Z) x Teamwork (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,195 | 2.060 | 0.020 | Signifikan |
| H4 | Self Adaptation (Z) x Komunikasi | -0.150 | 1.422 | 0.078 | Tidak Signifikan |



| | | | | | |
|--|-----------------------------|--|--|--|--|
| | (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
|--|-----------------------------|--|--|--|--|

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024

DISKUSI

1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Bone. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi penerapan *teamwork* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Bone. Adanya *teamwork* yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Bone. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel *teamwork* terhadap kinerja pegawai secara positif. Hal ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai, yang berarti perusahaan harus menerapkan konsep *teamwork* untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo (Ibrahim et al., 2021) bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Sejalan dengan Teori saling ketergantungan, pertama kali diperkenalkan oleh Harold Kelley dan John Thibaut pada tahun 1959 dalam buku mereka, *The Social Psychology of Groups*. Teori ini mengajukan bahwa tingkat ketergantungan antaranggota tim dapat memengaruhi kerjasama. Semakin tinggi tingkat ketergantungan, semakin besar kemungkinan tim untuk bekerja sama dan saling mendukung (Hidayaturrahman et al., 2020).

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Bone. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Bone.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero)



Kantor Cabang Lampung (Safarini, n.d.). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sejalan dengan Teori *Public Relations*, Seperti yang dikatakan oleh Ron Ludlow, komunikasi organisasi merupakan kajian pada teori *public relations*, teori ini menyatakan upaya yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan secara utuh atau menyeluruh oleh suatu organisasi. Upaya tersebut dilakukan untuk menciptakan serta memelihara niat baik untuk saling mengerti antara organisasi dan khalayaknya. Selain Ron Ludlow teori ini juga didukung oleh Jefkins (Gamedia Blog, n.d.).

3. *Self Adaptation* Memoderasi Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *self adaptation* berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Bone. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan antara ketiga variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *self adaptation* mampu memperkuat *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Ptpn 1 Regional 8 Unit Kebun Bone.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dahulu yang dilakukan oleh (Saragih et al., 2019) adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja pada Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. Artinya, semakin baik penyesuaian diri, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk penyesuaian diri, maka semakin rendah semangat kerja.

Hal ini sejalan dengan Teori Sosial Kognitif (*Social Cognitive Theory*), Teori ini dikembangkan oleh Albert Bandura dan menekankan pentingnya pengaruh lingkungan sosial terhadap individu. Menurut teori ini, individu belajar melalui pengamatan dan interaksi dengan orang lain. Dalam konteks kerja tim, kerjasama tim yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, individu juga dapat belajar dan beradaptasi dengan lingkungan baru melalui pengamatan terhadap anggota tim yang berpengalaman (Bandura, A., 1962).

4. *Self Adaptation* Memoderasi Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Self adaptation* ternyata tidak berpengaruh dalam memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan tidak signifikan secara statistik. Hal tersebut dikarenakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien jalur dan t-statistik yang lebih kecil atau kurang dari nilai yang telah ditetapkan dari tabel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting



untuk menyampaikan atau menerima informasi/ perintah dari pihak lain. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide / gagasan yang bersifat membangun. Yang kedua yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sementara itu ditemukan fenomena lingkungan kerja yang belum tertata rapi sehingga terhambatnya karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Teori Komunikasi Organisasi (*Organizational Communication Theory*), Chester Barnard, Barnard menekankan pentingnya komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi dan membangun konsep "sistem komunikasi" dalam organisasi. Pemikirannya dapat ditemukan dalam karyanya "*The Functions of the Executive*" (1938). Teori ini menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam konteks organisasi. Komunikasi yang baik antara anggota tim dan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan jelas juga dapat memfasilitasi proses self adaptation, di mana individu dapat memperoleh informasi yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Saluran komunikasi yang efektif dapat mendukung kinerja karyawan dan self adaptation melalui pertukaran informasi yang tepat waktu dan relevan (Prof. Kazuhito Isomura, 2020).

REFERENSI

- A.C.Panggiki.,B.Lumanauw., G. G. L. (2007). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018-3027.
- Alek S. Nitisemito. (2003). Manajemen Personalialia. *In Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* (Edisi kedu).
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen (Mitra Waca).
- Authors, F. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Bangun, W. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. In 2012. PT Gelora Aksara Pratama.
- Calhoun, J. F. & A. J. R. (1995). Psikologi tentang penyesuaian dan hubungan manusia (R.S. dan su'udi Penerjemah Satmoko & A. (eds.); Edisi Keli). IKIP Semarang Press.
- Cantika, Y. (2023). Bacaan Arab dan Terjemahan Surat Al Maidah Ayat 2 Beserta Tafsirnya. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/al-maidah-ayat-2/> Cv,



- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah* (1st ed). CV. Mujahid Press.
- Davidoff, L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar* (A. B. Drs. & Marijuniati. (eds.); Edisi 2). Erlangga.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Febriyanti Simatupang. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar*. *Jurnal Manajemen*, 5.
- Gramedia Blog. (n.d.). Pengertian Komunikasi Organisasi: Fungsi, Teori, Jenis dan Manfaat. Novi. <https://www.gramedia.com/literasi/komunikasi-organisasi/>
- Hadna, S. dan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar). Media Wacana.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Media Pres). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). *Exploring the Impact of Communication on Employee Performance*. November. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- Hidayaturrehman, M., Sumenep, U. W., Yahya, M., Medicine, S., Wisman, Y., Raya, U. P., & Goa, L. (2020). *Teori Sosial Empirik* (Issue May).
- Husaini, U. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial* (PT Bumi Ak).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo. 1(2), 316– 325.
- Jambi, Ansori Batanghari, Dr. Muhammad Yusup, S. P. I. M. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi* (Issue June).
- Jaya, F. P., & Pascasarjana, S. (2023). *Analysis Of The Roles Of Team Work And Team Communications On Employeeperformance Of Futures Trading*. 12(01).
- John B. Miner. (2005). *Personnel And Industrial Relations – A Managerial Approach*. In *The Macmillan Company* (2th Editio, Vol. 11).
- Jopanda, S. (2021). *Peran Lembaga Dakwah Fakultas LSMI Al-Madani Dalam Pemberdayaan Potensi Kader Dakwah*. Universitas Riau.
- Komaruddin. (1994). *Ensiklopedia Manajemen* (Edisi ke-2). Bina Aksara.
- Lie, D., Loist, C., Inrawan, A., Dharma, E., & Ranuwisastri, Y. (2022). *Strategic : Journal of Management Sciences* Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. 2.
- Ling. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar). Media Wacana.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Salemba Empat.
- Memon, S. (2024). *Teamwork And Its Impact On Employee Performance : Mediated By Job Satisfaction -A Comprehensive Study Of Services Sector Of Teamwork And Its Impact On Employee Performance : Mediated By Job Satisfaction - A Comprehensive Study Of*



- Services Sector Of. August 2023.*
- Noviandari, H., & Mursidi, A. (2019). *Relationship of Self Concept , Problem Solving and Self Adjustment in Youth.* 1(6), 651–657.
- Nurdin Sufyanto, S. P. . (2017). Tolong Menolong Dalam Kebaikan dan Takwa. Kantor Agama Kementerian Agama NTT. <https://ntt.kemenag.go.id/berita/483698/tolong-menolong-dalam-kebaikan-dan-takwa#:~:text=Lebih> Nurdin menegaskan dengan,sesungguhnya Allah amat berat siksaNya%22.
- O.O, F., A. J., A., & S.M, A. (2014). *Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria.* *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275–286. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i8/1096>
- pakarkomunikasi.com. (2019). Teori Komunikasi. <https://pakarkomunikasi.com/tag/teori-komunikasi>
- Powell, D. H. (1983). *Understanding human adjustment: normal adaptation through the life cycle.* Boston: Little, Brown and Company.
- Prof. Kazuhito Isomura. (2020). *Organization Theory by Chester Barnard An Introduction.* Springer Singapore.
- Purwanto, D. (n.d.). *Komunikasi Bisnis.* In 2011. Erlangga.
- Rizal, M. A. L. Y. (2021). *Perilaku Organisasional: Handbook Manajemen SDM.* Nusamedia. <https://books.google.co.id/books?id=QrJsEAAQBAJ>
- Safarini, N. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung.* 16010003.
- Saragih, S. M., Wahyuni, N. S., Psikologi, F., & Area, U. M. (2019). *Jurnal Diversita.* 5(2), 136–141.
- Schneiders. (1964). *Personal adjusment and mental health.* Brosh publishing company.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum.* Pustaka Setia.
- Stevani, M., Santoso, T. G., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2014). *Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Celebrity Fitness Galaxy Mall.*
- Sulistira, N. F., Nasichah, N., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). *Peran Komunikasi Penerimaan Aktif Dalam Membangun Kerjasama Tim Di Dalam Organisasi Peran Komunikasi Penerimaan Aktif Dalam Membangun Kerjasama Tim Di Dalam Organisasi.* 1–8.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia.* *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- SWA Media Inc. (2013). *Memprihatinkan, Indonesia Kekurangan SDM Berkualitas!* <https://swa.co.id/read/59449/memprihatinkan-indonesia-kekurangan-sdm-berkualitas>



- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi Keli). Rajawali Pers.
- Widayati, C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., Agustina, T., Mercu, U., & Jakarta, B. (2021). *The Effect Of Emotional Intelligence , Communication And Teamwork On Employee Performance*. 2(3), 554–568.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM tirta mangutama kabupaten badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.