



PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT Hirfi Engineering)

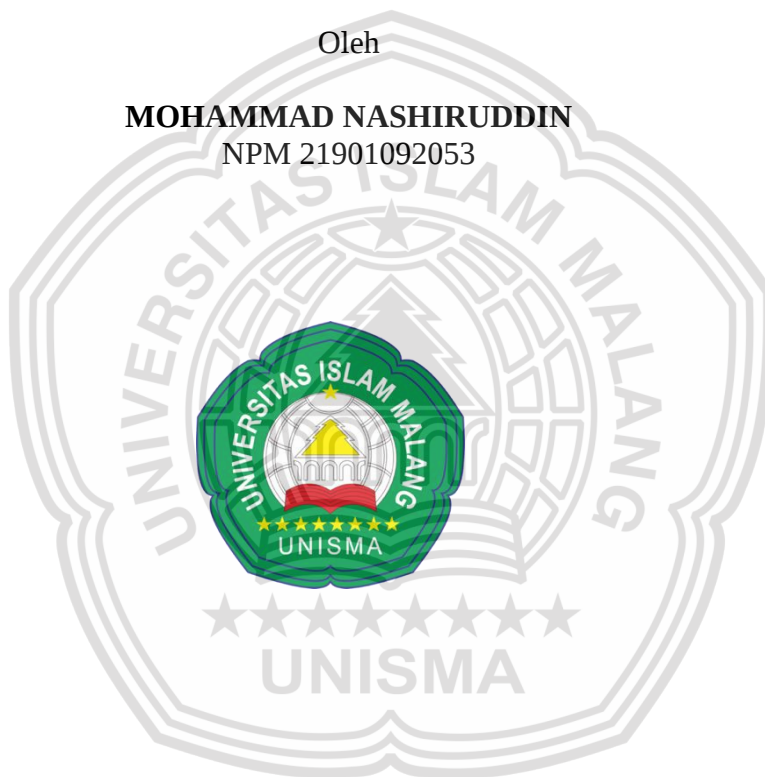
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

MOHAMMAD NASHIRUDDIN

NPM 21901092053



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2024

RINGKASAN

Mohammad Nashiruddin, 2024, **Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi kasus pada PT Hirfi Engineering), Dosen Pembimbing I Daris Zunaida., S.AB., M.AB, Dosen Pembimbing II Ainul Chanafi, S.AB, M.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh secara simultan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Hirfi Engineering yaitu terdiri dari bidang Administrasi, Accounting, Bidang Transportasi, Bidang Survey, Bidang Andalalin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hirfi Engineering sejumlah 43 karyawan dan sampel pada penelitian ini seluruh karyawan PT Hirfi Engineering. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa antara variabel Komunikasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar $0,941 < t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan sebesar $0,352 > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a ditolak H_o diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $2,172 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan sebesar $0,036$ yang berarti $< 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima H_o Ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 4,806 > F_{tabel}$ sebesar $3,226$, dengan tingkat signifikan hasil sig dengan nilai $0,013 < 0,05$ maka secara kelayakan variabel Komunikasi dan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Mohammad Nashiruddin, 2024, ***The Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance*** (Study at PT Hirfi Engineering), Supervisor I Daris Zunaida, S.AB, M.AB, Supervisor II Ainul Chanafi, S.AB, M.A.

This study aims to determine the simultaneous effect of communication on employee performance, work discipline on employee performance, simultaneous influence between communication and work discipline on employee performance. The population in this study were employees of PT Hirfi Engineering, consisting of the fields of Administration, Accounting, Transportation Field, Survey Field, Andalalin Field. The population in this study were all employees of PT Hirfi Engineering totaling 43 employees and the sample in this study were all employees of PT Hirfi Engineering. The data collection techniques used are interviews and questionnaires using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program.

The results of this study obtained that the communication variable has no partial and significant effect on employee performance with the results of the t_{count} value of $0.941 < t_{table} 1.684$ and a significant value of $0.352 > 0.05$. This test shows that H_a is rejected H_o is accepted, the work discipline variable has a partial and significant effect on employee performance with a t_{count} value of $2.172 > t_{table} 1.684$ and a significant value of 0.036 which means < 0.05 . This test shows that H_a is accepted H_o Rejected, so it can be concluded that there is an influence between Work Discipline on Employee Performance. Communication and Work Discipline variables have a simultaneous and significant effect on employee performance with an F_{count} value of $4.806 > F_{table}$ of $3,226$, with a significant level of sig results with a value of $0.013 < 0.05$, so feasibly the Communication variable and the Work Discipline variable have a significant effect on Employee performance.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Personalia yang unggul sangat vital bagi sebuah perusahaan. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang bekerja dengan efektif dan efisien, namun hal tersebut tidak dapat tercapai secara praktis tanpa personalia yang kompeten. Efektivitas dan efisiensi implementasi proyek manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan korporasi sangat bergantung pada komunikasi dan disiplin kerja yang baik antara direktur dan tenaga kerja. Dalam lingkungan profesional yang dinamis dan kompetitif, komunikasi yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi adalah dua aspek kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat mengakibatkan kebingungan, konflik, dan penurunan produktivitas, sementara kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan proyek, hasil kerja yang rendah, dan penurunan kualitas layanan.

Penyampaian yang efisien antara direktur dan tenaga kerja melibatkan pertukaran informasi dan umpan balik (feedback) untuk mencegah terjadinya miskomunikasi antara kedua belah pihak. Penyampaian yang efisien terjadi ketika direktur dan tenaga kerja memiliki persepsi yang sama, sehingga mereka dapat mengidentifikasi masalah dengan cepat, membuat keputusan secara efisien, dan membangun interaksi yang meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai misi perusahaan.

Penyampaian termasuk elemen kunci dalam sebuah asosiasi dan memiliki keterikatan yang kokoh dengan kinerja karyawan. Kualitas Penyampaian yang

baik sangat berdampak pada kinerja yang dicapai oleh tenaga kerja, karena Komunikasi adalah sesuatu yang vital dalam segala kegiatan. Keberadaan komunikasi yang efektif, tenaga kerja dapat didorong untuk meningkatkan kinerja dan antusiasme kerja mereka. Tujuan primer dari komunikasi ialah untuk memulihkan keterikatan dalam asosiasi guna mencegah terjadinya miskomunikasi antara rekan kerja maupun individu. Menurut Dewi & Panuju (2018: 86), komunikasi efisien harus didirikan dalam suatu asosiasi untuk menjaga keterikatan yang *fit*, terutama dalam keterikatan antara direktur dan pekerja, direktur dan direktur, pekerja dan tenaga kerja, serta pekerja dan direktur. Implementasi manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan asosiasi akan menjadi berhasil dan teratur jika terdapat komunikasi yang baik antara direktur dan tenaga kerja. Komunikasi bisa digunakan untuk tahap mentransfer Pengiriman data dari pengirim kepada penerima melalui berbagai media yang efektif. Karena itu penerima amanat dapat mengerti dengan jelas dan praktis. Menurut Mangkunegara (2013:145), komunikasi yaitu tahap pengalihan berita, ide, dan konsepsi dari perorangan terhadap orang lain dengan aman aman jika individu lain dapat menelaah tepat dengan misi yang dituju. Menurut Iman dan Siswandi (2007:154), komunikasi yang mantap dan produktif memiliki makna yang kritis bagi manajemen dalam menjalankan kegunaan seperti perancangan, penyelarasan, penyelenggaraan, panduan, dan pengontrolan dalam sebuah asosiasi.

Lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, komunikasi yang berhasil mengoperasikan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan

kesuksesan perusahaan secara keseluruhan Komunikasi yang baik tidak hanya menjadi alat penyampaian informasi, tetapi juga landasan untuk membangun hubungan yang kuat antar anggota tim, membina kolaborasi yang produktif, dan melaksanakan visi dan tujuan bersama. Namun, meskipun pentingnya komunikasi sudah diketahui secara luas, terdapat banyak tantangan dalam menerapkannya di tempat kerja. Salah satu permasalahan utama adalah ketidakjelasan atau kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman, dan konflik antar karyawan. Jika pesan tidak tersampaikan dengan jelas atau tidak sampai ke penerima dengan baik, maka dapat mengakibatkan kelalaian tugas, terganggunya alur kerja, bahkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Tantangan lainnya adalah keragaman gaya komunikasi dan preferensi komunikasi karyawan. Setiap individu memiliki latar belakang, pengalaman, dan preferensi unik yang dapat memengaruhi cara mereka berkomunikasi dan menerima informasi. Tanpa pemahaman menyeluruh tentang perbedaan-perbedaan ini, sulit untuk mencapai komunikasi yang efektif, bahkan dalam tim yang terdiri dari orang-orang berbakat. Oleh karena itu, permasalahan komunikasi terkait kinerja pegawai menjadi sangat vital bagi manajemen sumber daya manusia dan pimpinan organisasi dalam hal peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Dengan meneliti secara menyeluruh faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi di tempat kerja dan menerapkan strategi

komunikasi yang efektif, perusahaan dapat menciptakan Suasana kerja yang memfasilitasi perkembangan dan produktivitas para pegawai.

PT Hirfi Engineering merupakan perusahaan tenaga ahli *freelance* di bidang perencanaan transportasi, geodesi dan tata ruang di beberapa perusahaan konsultan besar di Jawa Timur, PT Hirfi Engineering adalah sebuah perusahaan yang independen. Pada perusahaan PT Hirfi Engineering beroperasi mulai dari awal minggu hingga hari Jumat, dengan waktu layanan dari pukul 7.30 pagi hingga 4 sore WIB.

Berdasarkan hasil observasi PT Hirfi Engineering dalam empat bulan terakhir dapat diketahui bahwa presentase tertunda para tenaga kerja. Berikut ini adalah data kehadiran para tenaga kerja dari bulan Januari 2024 s/d April 2024 pada PT Hirfi Engineering.

Table 1 Data Keterlambatan Seluruh Karyawan PT Hirfi Engineering Periode Januari-April 2024

Bulan, Tahun	Jumlah karyawan	keterlambatan		Total	Persentase (%)
		Kurang dari 15 Menit	Lebih dari 15 Menit		
Januari 2024	43	34	5	39	91%
Februari 2024	40	29	6	35	88%
Maret 2024	37	27	4	31	84%
April 2024	39	25	9	34	87%

Sumber : HRD PT Hirfi Engineering 2024

Berdasarkan Tabel 1 pada bulan Januari 2024 dengan total karyawan 43 dan total keterlambatan 39 karyawan menunjukkan presentase 91%, pada bulan Februari 2024 dengan jumlah karyawan 40 dan total keterlambat 35 karyawan

menunjukkan presentase 88%, pada bulan Maret 2024 dengan jumlah karyawan 37 dan total keterlambatan 31 menunjukka presentase 84%

Pada bulan April 2024 dengan jumlah karyawan 39 dan total keterlambatan 34 karyawan menunjukkan presentase 87%, Sehingga dapat diketahui pada bulan Maret 2024 menunjukkan presentase yang lebih rendah yaitu 84% dan pada bulan Januari 2024 menunjukkan presentase yang cukup tinggi yaitu 91%

Dilihat situasi di atas, dapat diamati bahwa peningkatan tingkat tertunda akan berdampak negatif pada ketertiban kerja di PT Hirfi Engineering. Dapat ditarik jika PT Hirfi Engineering sedang menghadapi permasalahan dalam menjaga ketertiban kerja dari Januari 2024 hingga April 2024, dengan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga kerja yang tertunda secara ekstrem selama periode tersebut.. Hal tersebut berpeluang menjadi dampak pada kinerja yang dimana jumlah keterlambatan karyawan 39 dengan presentase 91% menjadi 31 karyawan dengan presentase 84% yang menimbulkan peningkatan cukup tinggi hal ini wajib di perbaiki dan diperhitungkan oleh perusahaan supaya bisa meningkatkan ketertiban kerja. Peluang tersebut dapat dibuktikan benar atau tidaknya pada penelitian ini.

Disiplin kerja dan komunikasi memiliki peran yang sangat penting, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kedua faktor ini dalam konteks lingkungan kerja di perusahaan PT Hirfi Engineering. Oleh karena itu, studi ini bertujuan dalam analisis sejauh mana tingkat komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Melalui analisis yang mendalam terhadap faktor-faktor ini, dimohon penelitian

ini bisa memberikan sumbangan yang signifikan dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan usulan yang bisa diimplementasikan oleh manajemen perusahaan untuk memperbaiki tradisi kerja dan komunikasi internal.

Menurut Hasibuan (2004) Diantara faktor kursial dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat ketertiban kerja yang dimiliki oleh individu. Disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mematuhi tata tertib, norma, dan pedoman yang berfungsi di lingkungan kerja. Dengan ketertiban kerja yang tinggi, tenaga kerja condong lebih dapat dipercaya, konsisten, dan mempunyai kewajiban yang besar terhadap tantangan dan kewajiban mereka. Di sisi lain, komunikasi yang efektif juga merupakan faktor mengidentifikasi faktor utama dalam meningkatkan kinerja para pekerja. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi dan arahan dapat disampaikan dengan jelas, meminimalkan kebingungan, dan memastikan bahwa tujuan organisasi dipahami dengan benar oleh seluruh anggota tim. Menurut Hasibuan (2004) ketertiban yakni kepedulian dan kesiapan seseorang menuruti seluruh tata tertib perusahaan dan aturan sosial yang berlaku. Peraturan ini di tunjukan untuk semua golongan, baik itu pada karyawan lama maupun karyawan baru, Dalam hal ini menyangkut beberapa masalah yang harus diperhatikan, diantaranya kedisiplinan jam kerja absensi, pengerjaan tugas, dan pelaksanaan proses pelayanan jasa.

Performa sangat esensial dalam pekerjaan, di mana perusahaan mengharapkan tenaga kerja bekerja dengan bagus untuk meraih hasil kerja

yang terpenuhi. Ketika kinerja karyawan bisa diandalkan, pencapaian misi menjadi lebih mudah dicapai. Kinerja karyawan sangat meliputi evaluasi sejauh mana setiap orang atau tim tercapai target dan standar yang sudah diatur oleh perusahaan atau organisasi, penilaian ini tidak hanya didasarkan pada output atau hasil kerja, tetapi juga melibatkan sejumlah faktor lainnya, Adanya harapan perusahaan untuk kinerja karyawan harus memiliki pemahaaman yang jelas tentang tujuan dan harapan pekerjaan mereka. Ini akan membuat target yang jelas, dapat diukur, memungkinkan, berhubungan, dan memiliki waktu terbatas. Dalam evaluasi kinerja mencakup penilaian terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Dalam perusahaan kedisiplinan dan kehadiran para karyawan sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan, baik ialah elemen kursial dalam kinerja karyawan. Kehadiran yang konsisten dan kedisiplinan dalam mematuhi kebijakan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang stabil.

Didasarkan informasi latar belakang yang disebutkan sebelumnya, peneliti antusias untuk menyelidiki berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hirfi Engineering)”**

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah antara lain:

1. Adakah komunikasi berdampak kepada hasil kerja pegawai di PT. Hirfi Engineering?

2. Adakah disiplin kerja berdampak kepada hasil kerja pegawai PT Hirfi Engineering?
3. Adakah komunikasi dan disiplin kerja berdampak kepada hasil kerja pegawai PT Hirfi Engineering?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar mengetahui dampak disiplin kerja kepada hasil kerja pegawai PT Hirfi Engineering.
2. Agar mengetahui dampak komunikasi kepada hasil kerja pegawai PT Hirfi Engineering.
3. Agar mengetahui dampak komunikasi dan disiplin kerja kepada hasil kerja pegawai PT Hirfi Engineering.

D. Manfaat Penelitian

Hasil analisis ini diharapkan untuk: 1. Manfaat Teoritis

Studi bisa menjadi sumber teoritis dalam perkuliahan dan perkembangan pengetahuan, khususnya di HR. Disamping itu, hasil analisis ini digunakan untuk melengkapi koleksi karya ilmiah di perpustakaan Universitas Islam Malang terhubung dengan Program Studi Administrasi Bisnis. Temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi pembanding untuk studi berikutnya dalam bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi korporasi, hasil analisis ini bisa dipakai sebagai informasi dan substansi usulan dalam mengambil keputusan manajemen, terutama dalam menyangkut komunikasi dan memberi dorongan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang akan memberikan manfaat yang signifikan bagi kemajuan perusahaan.
- b) Bagi peneliti, merupakan bahan informasi dan dapat memperoleh gambaran nyata serta mengetahui perbandingan antara teori dengan kenyataan yang ada mengenai komunikasi dan motivasi kerja terhadap pengetahuan terutama manajemen sumber daya manusia.
- c) Bagi dunia akademis, dengan melakukan analisis ini dikehendaki bisa memperoleh suatu manfaat dan bisa dibuat sebagai bahan sumber bagi studi berikutnya yang terkait dengan Human Resource Management (HRM).

E. Sistematika Diskusi

BAB 1: PENGANTAR

Bab ini mengulas tentang latar belakang pelaksanaan studi, rumusan permasalahan, manfaat pelaksanaan penelitian, dan penulisan struktur.

BAB II: KAJIAN LITERATUR

Kerangka teoritis dan studi sebelumnya yang dipakai dalam ulasan isu yang diselidiki dijabarkan dalam bab ini. Kerangka hipotesis dan formulasi hipotesis juga dicantumkan.

BAB III: METODE PENELITIAN

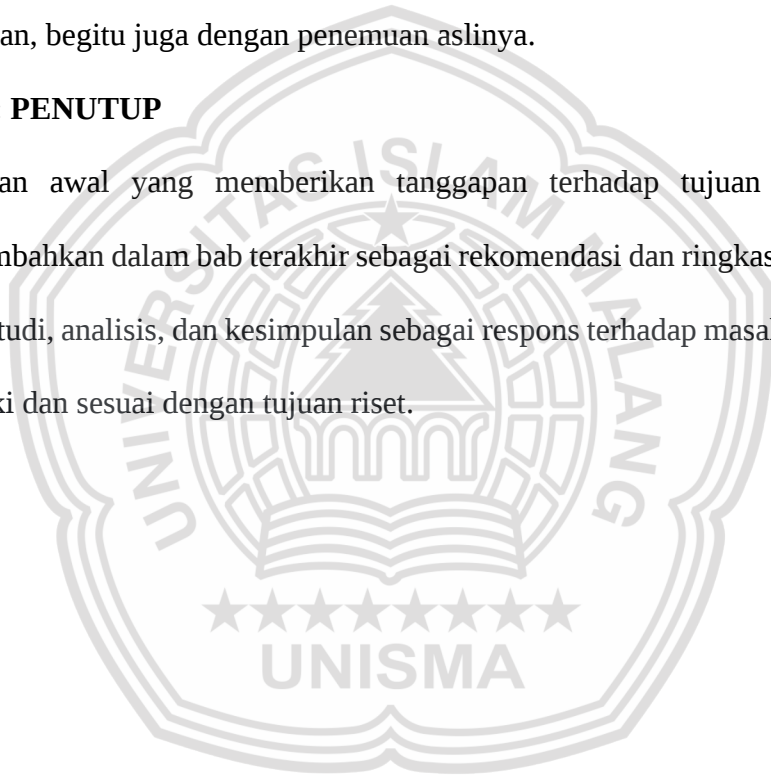
Bab ini menunjukkan jika metode analisis mencakup tipe analisis yang dilakukan, tempat penelitian, variabel penelitian, skala populasi dan sampel, tipe dan sumber data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS

Profil dan subjek penelitian, beserta hasil dan penemuan analisis data, diulas dalam bab ini. soal yang disampaikan dalam rumusan permasalahan juga dijabarkan, begitu juga dengan penemuan aslinya.

BAB V: PENUTUP

Penemuan awal yang memberikan tanggapan terhadap tujuan analisis dipersembahkan dalam bab terakhir sebagai rekomendasi dan ringkasan. Dari output studi, analisis, dan kesimpulan sebagai respons terhadap masalah yang diselidiki dan sesuai dengan tujuan riset.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hirfi Engineering dapat disimpulkan:

1. Pada uji parsial Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hirfi Engineering. Sedangkan hasil dari uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan peran Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering. Hal ini tidak adanya pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh terbatasnya sampel yang digunakan dalam peneliti ini, yang hanya terbatas pada karyawan PT Hirfi Engineering.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hirfi Engineering pada uji parsial dan pada uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey terhadap kinerja karyawan PT Hirfi Engineering meskipun PT Hirfi Engineering telah menerapkan aturan kedisiplinan yang baik, namun masih terdapat keterlambatan datang ke kantor. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja, karena keterlambatan mempengaruhi jumlah pekerjaan dan hasil pada hari itu, hal ini menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk selalu disiplin dan bertanggung jawab, manaati

peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan menggunakan waktunya dengan bijak.

3. Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Hirfi Engineering. Artinya Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat ditingkatkan maka kinerja tersebut semakin meningkat. Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki Pengaruh saat bekerja, Sehingga PT Hirfi Engineering perlu mempertahankan maupun meningkatkan Komunikasi dan Disiplin Kerja untuk para karyawan perusahaan.

B. Saran

Dari pembahasan yang telah dipaparkan, saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Meskipun dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap karyawan pada PT Hirfi Engineering, bukan berarti peran komunikasi tersebut dikurangi. Komunikasi tetap harus terus ditingkatkan dan diperhatikan dalam lingkungan organisasi dan perusahaan sehingga kegiatan operasional tetap berjalan lancar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambah Variabel -Variabel independen lain yang masih berkaitan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lain.

- b. Memperluas jumlah populasinya atau menambahkan sampel penelitian karena semakin besar sampel penelitian maka akan menghasilkan penelitian yang semakin representatif atau tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. M., Siti Saroh, Daris Zunaida (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97-101.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Algifari. (2003). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Akademi Manajemen YKPN.
- Angin, W. I. P. P., & Rismawati, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6).
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: kencana.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 130-139.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamdi, A. B. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: deepublish.
- Handoko. 2003. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Malayu SP Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Safridan Alda Vitalaya H, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 518-525.
- Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Sarana Lubitama Semesta.
- Nurytaman, & Christiana, V. (2015). *Metode Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bandung: Ghali Indonesia.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Purwanto, D. (2011) *Komunikasi Bisnis* (Vol. IV). Jakarta: Penerbit Erlanga.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34.
- Riswanda, S. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja: Survei pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bumi Makmur Indah Pangandaran. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4299-4302.

- Sugiono. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. R&D Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, T. (2009). *Pengaruh Teori & Manajemen Komunikasi*. Jakarta: MedPres.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Presss.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.4.

