

The Influence Of Work Discipline And Communication On Employee Performance Ahass Subur Jaya Marta Tasikmalaya City

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya

Mala Amalia¹⁾; Arga Sutrisna²⁾; Dudu Risana³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ malaamaliaa16@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 juli 2023]

Revised [19 Agustus 2023]

Accepted [04 September 2023]

KEYWORDS

Work Discipline,
Communication,
Performance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya. Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan survei. Dengan sampel penelitian 40 orang sebagai responden Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya berdasarkan 40 data populasi yang di ketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Secara simultan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and communication simultaneously on employee performance at Ahass Subur Jaya Marta Tasikmalaya City. Partial influence of work discipline and communication on employee performance at Ahass Subur Jaya Marta Tasikmalaya City. The method used in this research is quantitative with a descriptive and survey approach. With a research sample of 40 people as respondents to Ahass Subur Jaya Marta Tasikmalaya City based on 40 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version 25. Simultaneously work discipline and communication have a significant effect on employee performance. Partially, the work discipline variable has positive but not significant effect on employee performance. Communication variable, which partially has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang canggih di zaman modernisasi ini membuat dunia perusahaan mengalami persaingan yang tinggi. Maka, perusahaan yang memiliki kualitas daya saing terbaik yang mampu mengembangkan segala pencapaian yang ditargetkan di masa sekarang maupun yang akan datang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan agar lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang menghadang serta mempertahankan aktivitas perusahaan agar tetap terus berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kepada karyawan serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh karyawan.

Strategi sumber daya manusia (SDM) mendukung implementasi strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan. Ketidaksesuaian antara strategi SDM dan strategi perusahaan akan mempengaruhi sasaran perusahaan. Sebaliknya kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi SDM perlu

diupayakan mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan. Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai pada seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada khususnya potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai dan teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan.

Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang. Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala- kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang dicerminkan pada kegiatan-kegiatan SDM seperti pengadaan, pemeliharaan dan pengembangan harus sejalan dengan strategi-strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan.

Masalah yang terjadi di perusahaan dalam hal kinerja karyawan adalah kinerja tersebut belum optimal dan belum sesuai dengan keinginan Perusahaan dimana karyawan belum bisa melaksanakan tugasnya karena komunikasi yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai. Kemudian permasalahan pada kinerja karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya, adapun data kinerja yang penulis peroleh dari perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya

Bulan	Dealer		Service	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	200	240	1.400	1.700
Februari	200	96	1.400	800
Maret	200	80	1.400	1.000
April	200	110	1.400	1.500
Mei	200	82	1.400	700
Juni	200	75	1.400	500
Juli	200	70	1.400	400
Agustus	200	65	1.400	600
September	200	75	1.400	350
Oktober	200	60	1.400	500
November	200	105	1.400	750
Desember	200	196	1.400	1.200

Sumber: Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya, 2022.

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa data kinerja dari bidang *dealer* dan *service* pada bulan Januari sampai Desember tahun 2022. Hasil observasi ini menunjukkan bahwa Ahas Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya mengalami kenaikan dan penurunan secara tidak merata. Ditambah lagi hasil realisasi yang tidak mencapai target pada bulan Februari hingga Desember baik dari bagian *dealer* maupun *service*. Hal tersebut dapat mengacu pada kurangnya kualitas kinerja karyawan. Jika kualitas kinerja pegawai menurun, dapat dipastikan Ahas Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tujuannya belum efektif.

Menurut Bapak Wahyu Hendrawan yang menjabat sebagai PIC (*Person In Charge*) bahwa salah satu penilaian dari kinerja karyawan adalah hasil dari kuantitas dan kualitas karyawan. Kuantitas kerja karyawan dilihat dari seberapa banyak realisasi pekerjaan dari target yang telah ditentukan diikuti dengan hasil kualitas pekerjaannya. Dari data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa realisasi dari *dealer* dan *service* terjadi fluktuasi dimana realisasi tersebut ada yang lebih dari target namun banyak juga yang kurang dari target. Sehingga kuantitas dan kualitas belum terpenuhi. Selain itu permasalahan dari kinerja karyawan yaitu kurangnya rasa kejujuran dari karyawan, dimana karyawan mengisi laporan

harian tidak jujur dengan apa yang sudah dikerjakan dan tidak berusaha tanggung jawab, kemudian kurangnya ketelitian dari bagian bengkel dalam melakukan *service* pada motor konsumen.

Permasalahan tersebut sesuai dengan penilaian kinerja menurut Afandi (2018: 89) dimana kurangnya kuantitas, kualitas, kejujuran, dan kurangnya ketelitian karyawan. Permasalahan kinerja karyawan tersebut bukanlah hal yang baik bagi perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai.

Menurut Sihombing (2016:12) "Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern di dalam perusahaan". Komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

Pada perusahaan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya yaitu terdapat pada masalah komunikasi. Menurut Bapak Wahyu bahwa komunikasi pada karyawan masih belum berjalan secara maksimal dikarenakan terdapat hambatan dalam penyampaian informasi. Pada bagian *service* atau bengkel sering terjadi kesalahan komunikasi pada penyampaian informasi terkait motor yang akan *diservice* seperti informasi *service* motor atau hanya ganti oli, dll. Kemudian pada bagian *dealer* terjadi kesalahan komunikasi antara atasan dan bawahan, seperti informasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak tepat, terlambat, dan karyawan kurang memahami informasi. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang hanya membagikan informasi tidak kepada seluruh karyawan, sehingga hal tersebut membuat *dealer* kurang mengetahui informasi yang akurat.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan penelitian Luh Mang Indah Mariana dkk. (2017), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Pegayungan Denpasar. Hasil analisis yang diolah, bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga permasalahan tersebut sesuai dengan indikator komunikasi dari Sutardji (2016:10-11) bahwa kurangnya pemahaman, kurangnya sikap, dan hubungan karyawan tidak terjalin dengan baik. Komunikasi yang kurang baik antar karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang baik.

Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono (2015:539) "Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya diantaranya seperti disiplin kerja dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogramkan".

Disiplin kerja karyawan menjadi peran penting dalam mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin kerja karyawan juga untuk menunjukkan integritas seorang karyawan untuk tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan. Menurut Hamali (2018:214) "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan".

Masalah disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Masalah lainnya dapat terlihat dari jam istirahat karyawan, dimana kesadaran karyawan dalam pemanfaatan jam istirahat belum digunakan dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan.

Oleh karena itu disiplin patut untuk ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan.

Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di

suatu perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin kerja misalnya telat masuk kerja dan bermalas-malasan waktu kerja.

Pra riset yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya dalam hal ini yang berkaitan dengan disiplin kerja yang dilakukan wawancara oleh penulis dengan Bapak Wahyu selaku PIC (*Person in Charge*) bahwa permasalahan yang terjadi pada karyawannya yaitu terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dimana karyawan seharusnya datang pukul 08.00 tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang pada pukul 08.30 – 09.00. Selain itu, masih terdapat karyawan yang tidak memakai seragam yang sudah ditentukan, kemudian terdapat beberapa karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan hari kerja dimana total hari kerja sebanyak 26 atau 27 hari kerja.

Tabel 2. Laporan Absensi Karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya

No	Bulan	Terlambatan (Karyawan)	Tanpa Keterangan (Karyawan)	Cuti (Karyawan)
1	Januari	10	6	2
2	Februari	12	5	3
3	Maret	11	5	3
4	April	9	4	2
5	Mei	10	3	2
6	Juni	8	3	1
7	Juli	9	3	3
8	Agustus	8	5	2
9	September	8	6	2
10	Oktober	11	3	0
11	November	8	2	0
12	Desember	7	1	3

Sumber: Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas bahwa dimana terlihat bahwa dimana banyak karyawan dari perusahaan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya yang tidak disiplin dalam waktu berkerja. Oleh sebab itu disiplin kerja sangat ditekankan oleh pimpinan dan jika ada karyawan melanggar maka akan diberikan sanksi berupa peringatan tertulis dari pimpinan, misalnya datang terlambat ke perusahaan, berpakaian tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan pelanggaran berat maka pimpinan akan melakukan penurunan jabatan dan pemberhentian, contohnya membawa obat-obatan terlarang, mencuri, dan merusak fasilitas perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien.

Apabila suatu kedisiplinan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau mungkin dapat tercapai tetapi kurang efektif dan efisien. Disiplin digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri. Adanya disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan penelitian Friska Purnamasari Sinombing (2016) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming. Hasil analisis yang diolah, diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan tersebut sesuai dengan indikator disiplin kerja dari Afandi (2018:21) dimana karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya tidak taat pada waktu kerja masuk kerja, mangkir kerja, dan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Dengan adanya permasalahan disiplin kerja tersebut merugikan perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Peningkatan Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan, untuk memajukan suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada sebuah perusahaan merupakan kewajiban pada tempat bekerja untuk memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawan yang bekerja agar lebih meningkat dari sebelumnya, dan karyawan tidak melakukan kegiatan yang tidak penting.

Adapun beberapa pengertian disiplin kerja yang telah di kemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu: Menurut Hasibuan (2019:193) mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Afandi (2018:11) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut Sutrisno (2019:86) mengatakan bahwa:

“Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.”

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan mau mengikuti peraturan yang sudah berlaku didalam perusahaan dengan kesadaran dalam diri masing-masing pekerja.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorend (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
Ketepatan kehadiran karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
Karyawan yang tidak memiliki kepentingan lain dalam hal pekerjaan diwajibkan untuk pulang ke rumah secara tepat waktu mengikuti sesuai jam operasional perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
Peraturan yang berada di perusahaan untuk ditepati oleh karyawan. Biasanya karyawan yang mematuhi peraturan akan diberi *reward* dan karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan *punishment* atau hukuman.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan seragam yang sama untuk seluruh karyawan sebagai bentuk simbol dari kebersamaan di perusahaan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang harus dikerjakan.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai
Tugas-tugas yang diberikan di perusahaan memiliki tenggat waktu dan karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas sampai selesai.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain

Menurut Arni (2016:4) Mengatakan:

“Komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.”

Menurut Sutrisno (2017:17) Mengatakan :

“Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.”

Sedangkan Menurut Andrew E. Siluka (2017:11) mengatakan:

“Komunikasi adalah proses pemindahan informasi pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.”

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman
Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

Kinerja Karyawan

Banyak hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, yaitu seperti halnya perusahaan lebih banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang diinginkan secara maksimal dan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa pengertian Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Menurut Afandi (2018:83) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil karya yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kabar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja yaitu pencapaian hasil kerja seseorang ataupun kelompok dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh suatu perusahaan, dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang akhirnya ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robin (2016:260) menjelaskan bahwa ada enam indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

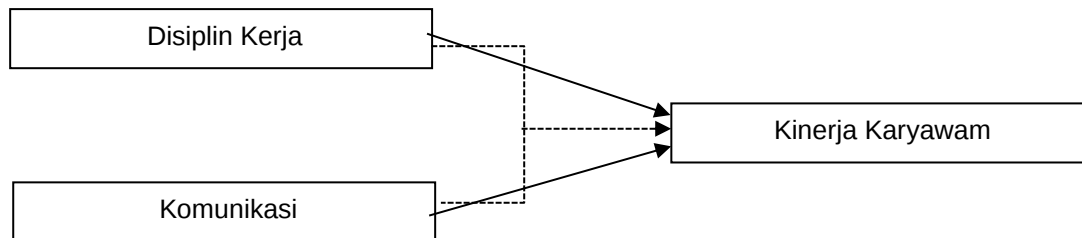
1. Kualitas Hasil Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *out put* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor

Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Pengaruh Parsial : —————→
Pengaruh Simultan : - - - - ->

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan Ahass Subur jaya Marta Kota Tasikmalaya adalah metode kuantitatif, metode analisis deskriptif dan survei

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ahass Subur Jaya, JL RE Martadinata, No. 44, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Metode Pengumpulan Data

Adapun prosedur teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Pada penelitian ini dilakukan wawancara secara langsung kepada nara sumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian.

2. Kuisioner

Menurut Sujarweni (2017:75) menyatakan bahwa kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari beberapa responden. Peneliti membagikan kuisioner kepada karyawan sebagai responden di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.

3. Survei Dokumentasi

Survei dokumentasi dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data dan fakta yang ada di lapangan diambil berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Ahas Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya berupa profil perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan. Peneliti mendapatkan dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Ahas Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono; 2017: 275).

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Disiplin Kerja)
- b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Komunikasi)
- e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogrov-Smirnov Z	0,120
Asymp Sig. (2-tailed)	0,153

Sumber: Data primer, 2023.

Kriteria Uji: Tolak H₀ jika nilai p-value < α

Dari hasil output software SPSS uji Kolmogorov- Smirnov didapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk sebesar 0,153. lebih besar dari α = 0.05, maka H₀ diterima.

Kesimpulan:

Dengan taraf signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Perumusan Hipotesis

H₀ : tidak terdapat multikolinearitas

H₁ : terdapat multikolinearitas

Dengan menggunakan *software* SPSS diperoleh:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,958	1,044
Komunikasi	0,958	1,044

Sumber: Data primer, 2023.

Kriteria Uji: Tolak H₀ jika nilai VIF > 10,00

Dari hasil output software SPSS didapat nilai *Tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10,00 artinya H₀ diterima.

Kesimpulan:

Dengan taraf signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat adanya ketidaksamaan variabel dari residual dalam model regresi. Heteroskedasitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Glejser yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

Dengan menggunakan software SPSS diperoleh:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,594	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi (X ₂)	0,059	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, 2023.

Kesimpulan:

Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah modul regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Pedoman untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2, maka asumsi tersebut tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,475	0,226	0,184	5819,25452	1,810

Sumber: Data primer, 2023.

Dari Tabel diatas menunjukan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,810. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibangun dari variabel X (Disiplin Kerja dan Komunikasi) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1.810) melebihi nilai DU (1,600) serta tidak melebihi nilai dari 4 – DU (2,400).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	80007.637	10421.204		7.677	.000			
	Total_X1	.129	.143	.134	.905	.371	.221	.147	.131
	Total_X2	.638	.220	.429	2.904	.006	.456	.431	.420

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan dari hasil uji Regresi Linier Berganda data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 80007,637 + 0,129 X_1 + 0,638 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 80007,637 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 80007,637. Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,129 menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya sebesar 12,9% dan nilai koefisien regresi X₂ 0,638 menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya sebesar 63,8%.

Tabel 8. Nilai koefisien korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.184	5819.25452

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0,475 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Disiplin Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori yang cukup kuat karena berada dalam kriteria 0,40 - 0,599. Dalam arti semakin baiknya Disiplin Kerja dan Komunikasi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat hasil uji tabel regresi koefisien determinasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,226 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 22,6% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya sebesar 22,6%, dan sisanya 77,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi semakin baik maka akan meningkat pada tingkat Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364871467.124	2	182435733.562	5.387	.009 ^b
	Residual	1252957755.276	37	33863723.116		
	Total	1617829222.400	39			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya, sehingga Hipotesis pertama H_1 yang menyatakan Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya dapat diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	80007.637	10421.204		7.677	.000			
	Total_X1	.129	.143	.134	.905	.371	.221	.147	.131
	Total_X2	.638	.220	.429	2.904	.006	.456	.431	.420

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,371 > sig. 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima H_a ditolak, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya. Sehingga jika Disiplin Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan Komunikasi mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,006 < sig. 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Disiplin Kerja di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, Komunikasi di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, serta untuk Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya. Semakin baiknya Disiplin Kerja dan semakin baiknya Komunikasi yang dapat dioptimalkan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Disiplin Kerja di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori sangat baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Tugas-tugas saya sesuai dengan keahlian saya" Dengan skor total 148. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya. Contohnya adalah dengan karyawan yang ahli dibidang pemasaran maka tempatkan karyawan tersebut di bagian pemasaran, walaupun karyawan tersebut harus melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka pihak Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya harus memberikan pelatihan atau arahan kepada karyawan tersebut.
2. Komunikasi di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel Komunikasi ialah pernyataan tentang "Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antara sesama pegawai kantor" dengan skor total 160. Maka saran peneliti mengenai hal tersebut adalah dengan menciptakan suasana yang baik. Contohnya dengan menciptakan tradisi makan bersama disaat jam istirahat siang, yang mana hal tersebut akan meningkatkan komunikasi yang baik sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik antar karyawan.
3. Kinerja Karyawan di Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel Kinerja Karyawan ialah pernyataan tentang "Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan" dengan skor total 162. Maka saran dari peneliti untuk pihak manajemen Ahass Subur Jaya Marta Kota Tasikmalaya adalah dengan menyampaikan poin penting pada visi misi perusahaan kepada para karyawan sehingga karyawan dapat memahami serta memegang teguh visi misi perusahaan dan dapat diaplikasikan kedalam menjalankan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian seperti variabel motivasi kerja, tipe kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, Hal 1771-1784

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arni Muhammad. 2016. Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang JIMF(Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.3,No. 3, Juli 20 Hal 240247
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140/407>
- Dyah Ayu Puri Palupi, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Jurnal Riset manajemen dan Bisnis Vol. 15 No. 2
<http://e-journalfb.ukdw.ac.id/index.php/jrmb/article/view/387/369>
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Makkira, dkk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkung Makassar. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016. file:///C:/Users/Asus/Downloads/15-45-1-PB.pdf, diakses pada 01 Maret 2022.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mario, Marsel, dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1, Hal 1071-1080. Januari 2019.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/23229/22930>
- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 3, No. 1. file:///Asus/Downloads/361-Article%20Text-928-1-10-20210410.pdf, diakses pada 01 Maret 2022.
- Pramadita, AA Gde Oka, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 4, No. 8, 2015: 1771-1784, file:///C:/Users/Asus/Downloads/12861-1-27860-1-10-20150814.pdf, diakses pada 01 Maret 2022.
- Rema Febrian Dirgantara. 2017. Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Simki-Economic Vol. 01 No. 02 tahun
http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/75253f051dea87108c838ec00bd5daa5.pdf
- Robin, Bintaro, dkk. 2016. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Sujatweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. Analisis Laporan Keuangan (Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian). Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Sutardji. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertana). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Wilbur Schramm and Donald F. Roberts. 2017 . The process and effects of mass communication, Wilbur Lang.
- Windy J. Sumaki¹, Rita N. Taroreh², Djurwati Soepeno³. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo area manado Jurnal Berkala Ilmiah efisiensi Vol 15 No. 05 Tahun
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/10128>
- Zainul Hidayat, MM, Muchamad Taufiq, MH. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, ISSN NO 2088-0944, Hal 79-97
<http://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/download/64/73>