

**Jejak Artikel:**

Unggah: 9 Juli 2023;

Revisi: 26 Juli 2023;

Diterima: 02 Januari 2024;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

## **Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Active Marine Industries Batam**

**Ferdi Shofwan<sup>1</sup>, M. Khoiri<sup>2</sup>**

Universitas Putera Batam

[Pb190910240@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910240@upbatam.ac.id) , [M.Khoiri@puterabatam.ac.id](mailto:M.Khoiri@puterabatam.ac.id)

Penelitian ditujukan guna mencari besarnya pengaruh dari komunikasi dan juga disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Active Marine Industries Batam. Proses penelitian akan berlangsung di PT Active Marine Industries Batam yang berperan sebagai objek penelitian. Untuk populasi maupun sampel yang dipakai selama proses penelitian ini adalah karyawan dari PT Active Marine Industries Batam. Untuk jumlah dari populasi penelitian ini adalah sebanyak 155, dan juga menjadi total sampel yang dibutuhkan. Untuk penggunaan teknik *sampling* adalah simple random sampling sehingga semua dapat dijadikan sampel pada penelitian ini. Proses penelitian ini akan memerlukan data yang akan dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner sebagai angket untuk variabel yang diteliti. Hasil dari angket yang dikumpulkan akan di olah dengan bantuan program SPSS versi 26. Dari hasil olah data yang keluar, dapat diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama pada PT Active Marine Industries Batam pada variabel kinerja karyawan. Adapun nilai  $f$  hitung dari hasil olah data yang dilakukan adalah  $116,804 > 2,66$ .

**Kata Kunci: Anggota, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Perusahaan**

### **Pendahuluan**

Perusahaan pada era global sekarang tentunya akan banyak menggunakan teknologi sebagai cara untuk memudahkan pekerjaan mereka, akan tetapi teknologi tidak akan bisa dijalankan tanpa adanya manusia yang mengontrol teknologi tersebut. Hal ini lah yang membuat teknologi dan sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan untuk mengejar tujuan perusahaan. Pada masa sekarang sumber daya manusia dikenal dengan istilah karyawan atau anggota perusahaan tertentu. Didalam sebuah organisasi tentunya sangat diperlukan cara untuk menghubungkan berbagai macam pekerjaan dan fungsi yang berbeda-beda. Adapun salah satu contoh kegiatan yang dilakukan untuk menghubungkan berbagai orang didalam sebuah perusahaan adalah komunikasi.

Komunikasi menjadi hal pertama yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Berjalannya sebuah perusahaan tentunya akan sangat jika memiliki komunikasi yang baik antara orang-orang yang terdapat didalamnya. Pengaruh dari komunikasi antara anggota suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah tinggi, dikarenakan komunikasi akan mampu mensinergikan tugas dan fungsi dari setiap anggota. Penjelasan ini pun berkaitan dengan komunikasi yang dikemukakan oleh Erwantiningsih (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi berguna untuk melancarkan hubungan pemimpin dan karyawannya, dan didukung juga oleh Katidjan et al. (2017) yang mengatakan yakni komunikasi berguna untuk menyatukan anggota didalam satuan yang berbeda. Selain dari komunikasi, terdapat pula disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

---

<sup>1</sup>Coressponden: Ferdi Shofwan. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. [Pb190910240@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910240@upbatam.ac.id)

Disiplin kerja menjadi hal selanjutnya yang bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan pada sebuah perusahaan. Disiplin kerja menjadi suatu keharusan dari seorang karyawan dalam melakukan kegiatannya pada sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, semua perusahaan selalu membuat peraturan untuk mengatur kedisiplinan dari para karyawan saat bekerja. Peraturan yang digunakan menjadi suatu alat yang dipakai guna mengatur karyawan agar tidak banyak melakukan kesalahan selama bekerja ataupun menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Hal mengenai disiplin kerja ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Yantika et al. (2018) bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi gairah dan semangat karyawan selama melakukan suatu pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Ekhsan, (2019) bahwa disiplin kerja merupakan cara untuk memperbaiki cara bekerja dari para karyawan. Begitu pula yang dilakukan pada PT Active Marine Industries Batam untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan yang dimiliki, yaitu dengan cara menerapkan pendisiplinan yang ketat terhadap karyawannya.

Kinerja karyawan menjadi bagian tolak ukur untuk perusahaan dalam menunjukkan kualitas perusahaan yang mereka pimpin. Hal ini tidak lepas dari salah satu penilaian yang diberikan oleh para *client* saat mereka sedang memakai jasa dari para karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini tentunya didukung oleh peneliti yang sebelumnya yaitu Erwantiningsih (2019) yang mengatakan bahwa kinerja bisa dilihat secara nyata berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan, dan hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Ekhsan (2019) yakni kinerja karyawan bisa meningkatkan produktivitas selama melakukan pekerjaan mereka.

### **Komunikasi**

Menurut Krisnandi & Saputra (2020) komunikasi dapat diartikan sebagai hubungan secara kontak antara kelompok maupun individu. (Palupi, 2020) mengatakan bahwa komunikasi adalah aktivitas untuk menghubungkan usaha yang mereka lakukan. Menurut Anggraini (2021) mengatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian suatu pesan atau informasi kepada orang yang berperan sebagai penerima informasi. Menurut Erwantiningsih (2019) komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting untuk memuluskan hubungan dari bawahan dan atasan. Adapun menurut Katidjan et al. (2017) komunikasi sangat berguna untuk menyatukan anggota didalam satuan yang berbeda. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) bahwa komunikasi adalah suatu penyampaian pesan dalam bentuk penyampaian yang dapat disesuaikan sehingga pesan yang diutarakan dapat tersampaikan dengan baik secara nonverbal ataupun verbal.

Berdasarkan pengertian dan pendapat dari para peneliti pada rangkuman diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu cara pertukaran ataupun penyampaian pesan pada individu maupun kelompok.

### **Disiplin Kerja**

Arisanti et al. (2019) mengenai arti disiplin kerja yakni tingkah laku dan perbuatan yang sejalan dengan aturan dan memiliki sanksi didalamnya apabila dilanggar. Menurut Nugrahaningsih & Julaela (2017) disiplin kerja yakni sikap ketaatan maupun kesetiaan seorang pekerja terhadap suatu peraturan dalam suatu kelompok. Sedangkan menurut Farisi et al. (2020) bahwa disiplin kerja berarti suatu rasa hormat yang ada dalam diri seorang pekerja terhadap ketetapan perusahaan. Menurut (Nasution & M. Khoiri, 2023) mengenai disiplin kerja yaitu strategi yang diadaptasi oleh manajer guna memberikan pengaruh terhadap pekerja supaya mengubah perilaku mereka.

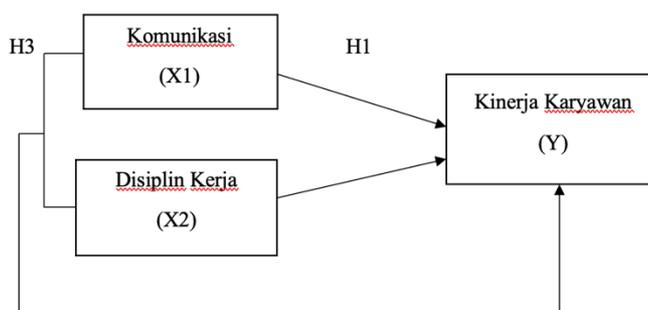
Menurut Fitriano et al. (2020) bahwa disiplin kerja yakni wujudan pengendalian diri karyawan yang teratur untuk keseriusan tim kerja dalam organisasi. Menurut Safrina (2017) disiplin adalah suatu cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang ditetapkan secara merata. Menurut Ekhsan (2019) bahwa disiplin kerja adalah batasan agar karyawan tidak melanggar aturan ataupun norma yang berlaku, dan menurut Yantika et al. (2018) bahwa disiplin kerja adalah cerminan dari besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang dan telah diberikan kepadanya.

## Kinerja Karyawan

Menurut Ekhsan (2019) kinerja karyawan adalah prestasi yang sesungguhnya dari seseorang. Menurut Erwantiningsih (2019) kinerja karyawan adalah hasil yang jelas teramati melalui prestasi yang didapatkan sesuai dengan mutu atau jumlah yang telah ditetapkan. Menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2021) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat digapai oleh seseorang berdasarkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmasaputra & Sudibya (2019) kinerja adalah hasil dari pekerjaan dari standar perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Rofianti & Dewi (2021) kinerja karyawan adalah besaran dari kontribusi yang di berikan karyawan kepada perusahaan yang meliputi jumlah output yang diberikan. Menurut Suryani (2019) kinerja karyawan adalah poin penting guna melihat perkembangan dari perusahaan, semakin tinggi hasil yang diberikan maka perusahaan tersebut semakin berkembang. Menurut Sitoresmi & M. Khoiri (2022) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan dari hasil kerja secara nyata dengan prestasi dari karyawan yang diharapkan dan telah ditentukan. Menurut (Rachmania & M. Khoiri, 2022) bahwa kinerja karyawan proses yang sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan.

## Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

- H1 : Diduga komunikasi mempengaruhi parsial variabel (Y) kinerja karyawan dalam PT Active Marine Industries Batam.
- H2 : Diduga variabel Disiplin Kerja sangat mempengaruhi secara parsial variabel kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam.
- H3 : Diduga Komunikasi dan juga disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam.

## Metode

Penelitian ini memakai metode kuantitatif, data yang dihimpun akan menggunakan kuesioner yang berisikan angket dan akan disebarakan dengan bantuan *google form*. Pada penelitian yang dilakukan akan menggunakan karyawan dari PT Active Marine Industries Batam sebagai populasi dan sampel yang dibutuhkan. Untuk jumlah dari populasi karyawan PT Active Marine Industries Batam adalah sebesar 155 orang yang sekaligus menjadi total jumlah untuk sampel yang digunakan. Untuk teknik sampling yang dipakai yakni *probability sampling*, yaitu setiap populasi tidak memiliki hak serupa untuk dapat dijakadikan sebagai responden. Pada penelitian yang dilakukan akan menggunakan karyawan dari PT Active Marine Industries Batam yang berjumlah sebanyak 155 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan adalah dengan melakukan penyebaran suatu kuesioner untuk di isi oleh para responden yang telah ditentukan.

**Tabel 1. Pertanyaan atau Pernyataan Kuesioner**

Variabel	Pertanyaan
Komunikasi (X1)	Karyawan selalu berkomunikasi satu sama lain setiap harinya.
	Karyawan selalu mengawali komunikasi terhadap sesama sebelum melakukan suatu pekerjaan.
	Karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik karena terhubung satu sama lain.
	Karyawan menjalin komunikasi yang baik antara sesama yang berbeda tugas.
	Karyawan memiliki cara komunikasi yang mudah dimengerti oleh orang lain.
	Karyawan berkomunikasi dengan sangat jelas terhadap sesama karyawan.
Disiplin Kerja (X2)	Karyawan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
	Karyawan menjalani masa kerja dengan sangat objektif sesuai dengan pekerjaannya.
	Karyawan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
	Karyawan akan mencapai tujuan suatu organisasi dengan mengikuti arahan yang telah disediakan.
	Karyawan mendapatkan dorongan dari perusahaan untuk mengikuti peraturan yang ada.
	Karyawan mampu mengikuti dorongan yang diberikan oleh perusahaan untuk menjalankan tugasnya masing-masing.
Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan melakukan pekerjaannya dengan hasil yang berbeda-beda.
	Karyawan akan terus melakukan pencapaian hasil kerja yang diinginkan Perusahaan.
	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik.
	Hasil kerja dari seorang karyawan dapat dilihat dari kesesuaian produk yang ditentukan oleh Perusahaan.
	Karyawan selalu memberikan hasil akhir yang baik dalam setiap pekerjaan.
	Karyawan akan bekerja secara totalitas agar hasil yang diinginkan tercapai.
Karyawan menghasilkan pekerjaan yang bisa diterima oleh Perusahaan.	

Dalam melakukan uji hipotesis, terdapat dua jenis uji yang umum digunakan. Uji T (parsial) dipakai untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara individual pada variabel dependen. Sementara itu, uji F (simultan) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji pada asumsi klasik. Uji normalitas dipakai untuk melihat bahwa data yang digunakan dalam analisis memiliki distribusi normal. Selain itu, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan melihat gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi**

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1,1	0,721	0,195	valid
X1,2	0,709		valid
X1,3	0,772		valid
X1,4	0,770		valid
X1,5	0,803		valid
X1,6	0,816		valid
Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2,1.	0,568	0,195	valid
X2,2	0,610		valid
X2,3	0,732		valid
X2,4	0,663		valid
X2,5	0,729		valid
X2,6	0,725		valid
Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y,1	0,437	0,195	valid
Y,2	0,490		valid
Y,3	0,592		valid
Y,4	0,573		valid
Y,5	0,703		valid
Y,6	0,680		valid
Y,7	0,672		valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel 2.dapat dilihat bahwa pernyataan dari masing-masing variabel bermakna valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi	0,857	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,752	
3.	Kinerja Karyawan	0,699	

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Dari nilai tersebut, bisa dinyatakan bahwa nilai setiap variabel mempunyai keterangan reliabel, karena nilai nya diatas 0,60.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,393	1,720		3,718	,000
	Komunikasi	,166	,053	,166	3,120	,002
	Disiplin Kerja	,785	,059	,714	13,421	,000
Variabel Dependen: Kinerja karyawan						

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4. menghasilkan data yang diteliti dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,393 + 0,166X1 + 0,785X2$$

Adapun makna dari persamaan pada hasil diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai pada bagian konstanta menunjukkan angka positif yaitu 6,393. Apabila variabel Y bernilai 0, maka variabel X akan bernilai 6,393.

2. Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.166 atau 16,6%. Hal tersebut memperlihatkan yakni pada nilai variabel X1 pada setiap kenaikan 1, maka akan menaikkan nilai dari variabel Y sebesar 16,6%.
3. Nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah senilai 78,5% atau 0,785. Hal ini menjabarkan bahwa untuk nilai variabel X2 pada setiap kenaikan 1, maka akan menaikkan nilai Y sebesar 78,5%.

### Uji Koefisien Determinasi

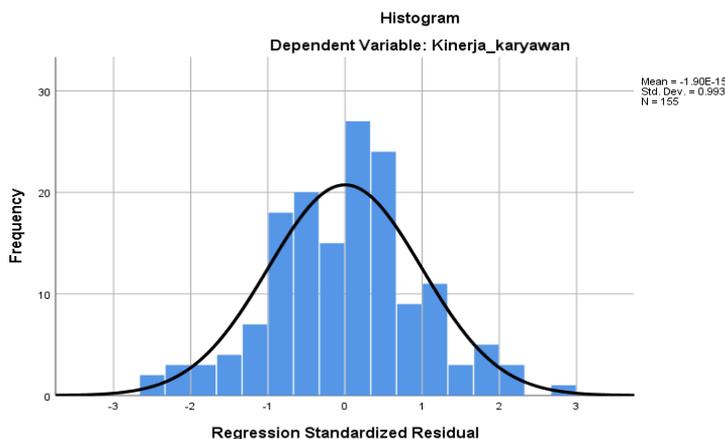
**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.601	1.587

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Pada tabel 5. Bisa dilihat komunikasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh dengan angka 60,1% dan sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel selain dari penelitian ini.

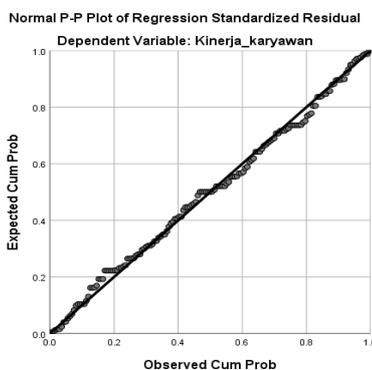
### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Dapat dilihat dalam gambar 1. bahwa hasil uji normalitas menunjukkan sebuah pola yang berbentuk lonceng. Ini menandakan yakni seluruh data pada penelitian ini berdistribusikan normal.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data Diagram**

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Pada gambar 2. bahwa hasil pada uji normalitas berdasarkan pengelolaan SPSS V.26 menunjukkan sebaran titik yang mengikuti garis secara diagonal.

**eCo-Buss**

**Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57646875
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,048
	Negative	-.053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Pada tabel 8. diperlihatkan bahwa nilai Signifikan pada uji sample kolmogorov-smirnov test yakni  $0,200 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan untuk data ini bersifat normal dalam pendistribusiannya.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,916	1,091
	Disiplin Kerja	,916	1,091

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Untuk hasil dari penelitian ini yakni nilai *tolerance* dari setiap variabel independen  $>0,10$  dan setiap nilai VIF menunjukkan  $< 10$ .

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,288	1,076		3,054	,003
	Komunikasi	-,036	,033	-,090	-1,081	,282
	Disiplin Kerja	-,045	,037	-,102	-1,219	,225

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Dari tabel 8. pada uji heteroskedastisitas, dapat dilihat yakni nilai setiap Sig. setiap variabel independen berada pada  $>0,05$ .

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,393	1,720		3,718	,000
	Komunikasi	,166	,053	,166	3,120	,002
	Disiplin Kerja	,785	,059	,714	13,421	,000

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Dari tabel 9. didapatkan hasil dari uji t pada setiap variabel independen pada penelitian ini, dan berikut adalah penjelasannya:

1. Untuk H1 terhadap variabel komunikasi memiliki nilai t hitung  $3,718 > 1,654$  dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$  (alpha). Dari nilai diatas dapat disimpulkan bahwa untuk Ha bisa diterima dan untuk Ho ditolak. Arti dari kesimpulan tersebut adalah komunikasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt Active Marine Industries Batam, yang akhirnya H1 dapat diterima.

2. Untuk H2 terhadap variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar  $13,421 > 1,654$  (nilai t tabel) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (alpha). Hal ini menandakan bahwa untuk  $H_a$  diterima dan untuk  $H_0$  ditolak pada penelitian ini. Artian dari hal tersebut yaitu disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam, yang berartian H2 diterima.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	588.213	2	294.106	116.804	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	382.729	152	2.518		
	<i>Total</i>	970.942	154			

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, Tahun 2023

Adapun hasil pada uji f menunjukkan yaitu f hitung sebesar  $116,804 > 2,66$  atau f tabel dan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  sebagai nilai signifikannya. Hasil tersebut menjelaskan yaitu  $H_0$  ditolak dan untuk  $H_a$  dapat diterima. Adapun artiannya yakni komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam, sehingga H3 diterima.

### Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah selesai dilaksanakan menunjukkan beberapa kesimpulan utama, yaitu: Pertama, variabel komunikasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada PT Active Marine Industries Batam. Kedua, variabel disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di perusahaan tersebut. Ketiga, kombinasi dari variabel disiplin kerja dan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam.

### Daftar Pustaka

- Anggraini, D. (2021). Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pati Sari Medan . *BISMA Cendekia, Vol. 1 No.3*, 148–152.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK, Vol. 2 No.1*, 101–118.
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya, Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 8 No. 9*, 5847–5866.
- Ekhsan, M. (2019a). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13 No.1*, 1–13.
- Ekhsan, M. (2019b). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. vol 13 (1)*, 1–13.
- Erwantiningsih, E. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.*
- Erwantiningsih, E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Vol. 4 No.1*, 15–33.

- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliani, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi, Vol. 14 No.1*, 1–103.
- Katidjan, S. P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, vol 7 no.3*, 429–446.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2020). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, vol 17 No. 1*, 13–26.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5 No.1*, 47–57.
- Nasution, E. H., & M. Khoiri. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika. *Journal of Education, Vol. 05 No. 03*.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional, Vol. 4 No.1*, 61–76.
- Palupi, D. A. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMB, Vol. 15 No. 2*, 113–119.
- Rachmania, M., & M. Khoiri. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 11 No.1*, 859–867.
- Rofianti, M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud. Vol. 10 No.1*, 1–20.
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 18 No. 2*, 116–127.
- Sitoresmi, C. P. A., & M. Khoiri. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Garuda Electric Power. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 11 no. 1*, 352–360.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS, Vol. 2 No. 3*, 419–435.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4 No.2*, 174–188.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial Dan Humaniora, Vol.6 No.2*, 104–120.