

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARUMDA PAU “PEDARINGAN” KOTA
SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Fibri Nur Indah Sari

NIM : C0118014

Pembimbing 1: Drs. Laksono Sumarto, MM.

Pembimbing 2: Kurniawati Darmaningrum, SE., MM.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISINIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

Nama : Fibri Nur Indah Sari

NIM : C0118014

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenar – benarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 04 Juli 2022



Fibri Nur Indah Sari



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta

Nama : Fibri Nur Indah Sari

NIM : C0118014

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam
Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan

Surakarta, *04 Juli*.....2022

Dosen Pembimbing II

(Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M.)
NIDN. 0621019302

Dosen Pembimbing I

(Drs. Laksono Sumarto, M.M.)
NIDN. 0622125906



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

Nama : Fibri Nur Indah Sari

NIM : C0118014

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji

pada hari/tanggal: *Senin, 18 Juli 2022*

Ketua : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Sekretaris : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, S.E., M.M

Anggota : Drs. Laksono Sumarto, M.M

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. Trio Handoko, M.M.)
NIDN. 0630055901

(Kurniawati Darmaningrum. S.E., M.M.)
NIDN. 0621019302

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA PAU “PEDARINGAN” KOTA SURAKARTA

Fibri Nur Indah Sari, Laksono Sumarto, Kurniawati Darmaningrum
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis N0.31 Surakarta
e-mail: Fibrinurr123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dari populasi sejumlah 93 orang, dengan menggunakan Teknik *probability sampling*. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil analisis dilakukan diketahui bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

Kata Kunci: *Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine communication, work motivation, and work discipline on the performance of employees of Perumda PAU "Pedaringan" Surakarta. The method used is a survey method through the distribution of questionnaires. From a population of 93 people, using probability sampling technique. The number of samples obtained is 48 people. The analysis used is multiple linear regression using SPSS Version 26. Based on the results of the analysis, it is known that communication, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees of Perumda PAU "Pedaringan" Surakarta.

Keywords: *Communication, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Industri di Indonesia saat ini memasuki era revolusi industri 4.0 dengan ditandai masifnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan keunggulan yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan investasi negara yang berbasis teknologi hal ini dituturkan oleh Ajaningrum (2021) dalam (Adiyani et al, 2021). Revolusi digital dan era disrupsi teknologi adalah istilah lain dari industri 4.0. Disebut revolusi digital karena terjadinya proliferasi komputer dan otomatisasi pencatatan di semua bidang. Industri 4.0 dikatakan era disrupsi teknologi karena otomatisasi dan konektivitas di sebuah bidang akan membuat pergerakan dunia industri (Ghufron, 2018).

Setiap lembaga dituntut untuk menghasilkan barang dan jasa yang mampu bersaing di pasar. Kebijakan yang dihasilkan oleh manajemen lembaga harus dilakukan demi tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien dengan didasarkan pada profesionalisme kerja yang tinggi dengan kata lain harus mencapai prestasi yang optimal. Hal tersebut merupakan syarat utama untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam era persaingan dewasa ini.

Peran sumber daya manusia dalam rangka mencapai prestas sangatlah penting. Secanggih apapun peralatan dan teknologi dan besarnya modal, jika sumber daya manusia tidak mampu menanganinya secara efektif dan efisiensi maka akan menjadi sia – sia.

Pengelola Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. HRD harus paham bagaimana strategi yang baik dalam mendorong kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Menurut Bayangkara (2015) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan – perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerja yang loyal, kreatif, inovatif, berorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis. Hal ini memerlukan komunikasi untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif.

Beberapa kendala komunikasi pada perusahaan menunjukkan bahwa komunikasi di dalam belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan, serta komunikasi antar karyawan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk berubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan melalui motivasi kerja.

Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan – perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi secara sederhana adalah faktor – faktor. yang mendorong seseorang yang berprilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan ketaatan individu atas peraturan yang ditetapkan dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran, sehingga ketertiban akan tercipta dan memungkinkan

akan lebih cepat tercapai tujuan organisasi. Sutrisno (2009) menyatakan disiplin kerja sebagai sikap hormat atau kondisi yang terdapat pada diri karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang dari manajemen umum yang berhubungan dengan manusia baik secara perorangan maupun sebagai kelompok. Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan (Zandra et al, 2022).

b) Kinerja Karyawan

Menurut Steers dalam Sutrisno (2016), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya definisi kinerja kerja menurut Sunyoto dan Danang (2012), kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Samsuddin (2018) yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Menetapkan target pekerjaan sesuai dengan prosedur.
3. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
4. Inisiatif (*Initiative*), mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
5. Kemampuan (*Capability*), diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

c) Komunikasi

“Komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi” (Ganyang, 2018). Menurut Harahap dan Amanah (2018) “komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi untuk pembentukan makna diantara dua orang atau lebih”. Sedangkan menurut Effendi (2018) “komunikasi adalah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dalam komunikasi tentunya tak luput dari indikator. Indikator Menurut Fitria (2012) adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang

komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap, Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

d) Motivasi Kerja

Menurut penjelasan dari Bentar, Aidin; Purbantoro, Murdijanto; Prihantini (2017) dalam *jurnal manajemen dan bisnis indoesia* menyatakan “Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2006). Menurut Sastrohadwiryono (2015) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

- 1) Kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu perusahaan.
- 2) Penghargaan. Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.
- 3) Tantangan. Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya dengan suatu tingkat kegairahan. Karena tantangan demi tantangan akan menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung Jawab. Rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menibulkan motivasi untuk turut merasa bertanggungjawab.
- 5) Pengembangan. Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bergairah. Apabila pengembangan organisasi selalu dikaitkan dengan prestasi serta produktivitas para pegawai.
- 6) Keterlibatan. Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan yang berupa saran pegawai yang dijadikan masukan untuk manajemen, merupakan motivator yang kuat untuk pegawai.
- 7) Kesempatan. Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai dengan tingkat Top Management, merupakan motivator yang cukup kuat bagi pegawai. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak merupakan motivator untuk berprestasi atau bekerja efektif.

e) Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Saripuddin & Handayani (2017) adalah “suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”.

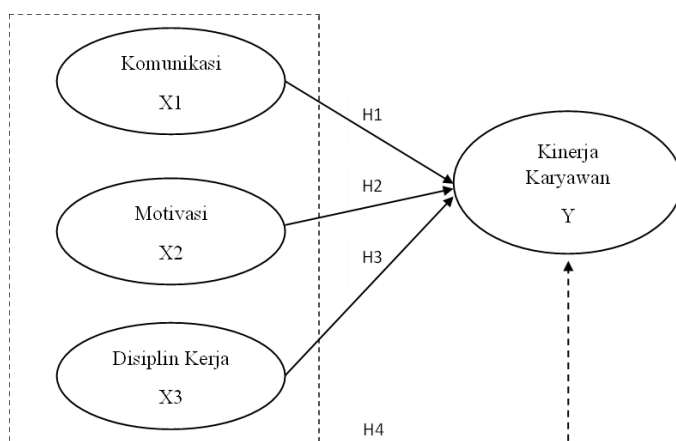
Menurut Ardana, Mujiato & Wayan (2012) dalam Tyas “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. Sedangkan menurut Sumaki, Taroreh & Soepono (2015) “disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan indikator – indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan Pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- 3) Balas Jasa, balas jasa ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Waskat (Pengawasan Melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan indiscipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 8) Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis”.

f) Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan

g) Hipotesis

Dalam penulisan ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”.
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”.
- H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”.
- H4 : Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut tingkat eksplanasinya yaitu penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda PAU “Pedaringan”. Sampel yang diambil dalam penelitian Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel yang diambil dari populasi sejumlah 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling. Simple random sampling adalah Teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis menggunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur penentu valid dan tidaknya instrument yang diukur. Dalam uji validitas r_{hitung} dan r_{tabel} dibandingkan dengan nilai signifikan 5% *degree of freedom*, sehingga diketahui nilai df yang terdapat didalam penelitian ini adalah 0,368. Apabila r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dinilai valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel dibawah, tampak bahwa nilai r_{hitung} masing-masing $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.368).. Hal tersebut berarti masing-masing butirpernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	R Table	Keterangan
1.	Komunikasi (X ₁)			
	-Indikator 1	0,806	0,368	valid
	-Indikator 2	0,752	0,368	valid
	-Indikator 3	0,838	0,368	valid
2.	Motivasi (X ₂)			
	-Indikator 1	0,611	0,368	valid
	-Indikator 2	0,582	0,368	valid
	-Indikator 3	0,588	0,368	valid
	-Indikator 4	0,764	0,368	valid
	-Indikator 5	0,778	0,368	valid
	-Indikator 6	0,807	0,368	valid
3.	Disiplin Kerja (X ₃)			
	-Indikator 1	0,773	0,368	valid
	-Indikator 2	0,754	0,368	valid
	-Indikator 3	0,700	0,368	valid
	-Indikator 4	0,831	0,368	valid
	-Indikator 5	0,769	0,368	valid
	-Indikator 6	0,723	0,368	valid
	-Indikator 7	0,796	0,368	valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)			
	-Indikator 1	0,846	0,368	valid
	-Indikator 2	0,865	0,368	valid
	-Indikator 3	0,866	0,368	valid
	-Indikator 4	0,675	0,368	valid
	-Indikator 5	0,866	0,368	valid
	-Indikator 6	0,648	0,368	valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch Alpha	Status
Komunikasi	0,828	Reliabel
Motibasi	0,819	Reliabel
Disiplin Kerja	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup +%besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan untuk pengumpulan data.

3. Uji asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah tes yang berarti menentukan sirkulasi informasi pada variabel otonom dan variabel terikat yang akan digunakan dalam pengujian. Dalam mencari uji ordinartas variabel menggunakan SPSS 26 menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Sig > 0,05 dinyatakan tipikal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.95992180	
Most Extreme Differences	Absolute	.176	
	Positive	.176	
	Negative	-.120	
Test Statistic		.176	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.093 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.086
		Upper Bound	.101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Pada Uji Kolmogorov- Smirnov Test menunjukkan bahwa signifikansi diperoleh sebesar 0,101 dimana batas standard yaitu > 0,05. Maka model regresi diatas memenuhi asumsi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2018). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-1.050	2.106		-4.99	.620			
	Komunikasi	.557	.170	.354	3.268	.002	.478	2.092	
	Motivasi	.406	.110	.465	3.705	.001	.355	2.815	
	Disiplin Kerja	.111	.074	.152	1.494	.142	.543	1.843	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

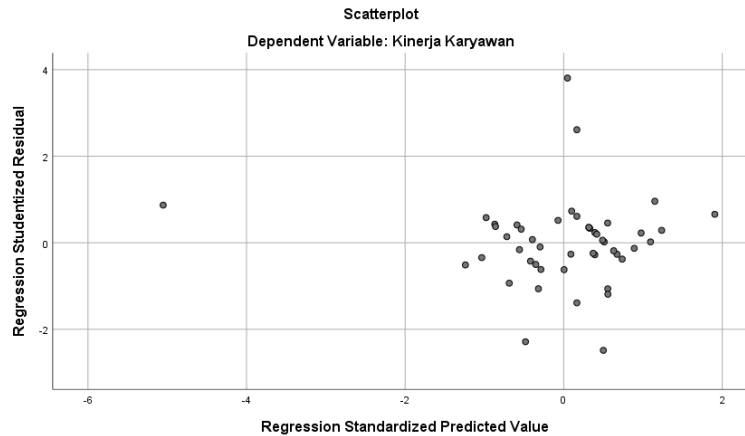
Berdasarkan tabel V.10 menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai VIF dari Variabel Komunikasi adalah 2,092 < 10,00 dan nilai Tolerance 0,478 > 0,10, maka artinya Variabel Komunikasi tidak terjadi Multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF dari Variabel Motivasi adalah 2,815 < 10,00 dan nilai Tolerance 0,355 > 0,10, maka artinya Variabel Motivasi tidak terjadi Multikolinieritas.
- 3) Nilai VIF dari Variabel Disiplin adalah 1,843 < 10,00 dan nilai Tolerance 0,543 > 0,10, maka artinya Variabel Disiplin Kerja tidak terjadi Multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah memenuhi syarat homokedastisitas (bila residual suatu pengamatan ke 45 pengamatan lainnya tetap) atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dijelaskan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan merata di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Ini berarti model regresi memenuhi syarat homokedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu pengaruh kualitas produk, persepsi tentang komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta disajikan pada table berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,050	2,106		-,499	,620		
	Komunikasi	,557	,170	,354	3,268	,002	,478	2,092
	Motivasi	,406	,110	,465	3,705	,001	,355	2,815
	Disiplin Kerja	,111	,074	,152	1,494	,142	,543	1,843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk bertujuan menganalisis pengaruh Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel dependen (Y). Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan kinerja karyawan (Y) akan bernilai negatif (-1,050) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan pada angka 0 (nol). Variabel komunikasi (X_1) adalah 0,557 bernilai positif. Variabel motivasi (X_2) adalah 0,406 bernilai positif. Variabel disiplin kerja (X_3) adalah 0,111 bernilai positif. Dari interpretasi yang telah ada maka dapat dinyatakan variabel komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

a) Koefisien determinan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa efektif semua variabel independen dalam menjelaskan variabel – variabel dependen. Tabel.

Tabel 3 Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,737	2,026

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas koefisien nilai determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,737 (73,70%) artinya 73,70% variabel komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) di Perumda PAU “Pedaringan” sedangkan sisanya 26,30% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b) Uji t (Parsial)

Tabel 4 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.050	2.106		-.499	.620
	Komunikasi	.557	.170	.354	3.268	.002
	Motivasi	.406	.110	.465	3.705	.001
	Disiplin Kerja	.111	.074	.152	1.494	.142

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan mengenai diterima atau ditolaknya H0, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} . Untuk menentukan t_{tabel} harus menghitung degree of freedom (df) terlebih dahulu. Nilai df di dapat dari selisih jumlah sampel responden dengan banyaknya variabel independent dan dependen

$$t_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 44) = 2,907$$

1. Uji variabel X_1 (Komunikasi)
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,268 sementara t_{tabel} sebesar 2,907 dan nilai signifikasi sebesar $0,002 < 0.05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan".
2. Uji Variabel X_2 (Motivasi)
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,705 sementara t_{tabel} sebesar 2,907 dan nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0.05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan".
3. Uji variabel X_3 (Disiplin Kerja)
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,494 sementara t_{tabel} sebesar 2,907 dan nilai signifikasi sebesar $0,142 > 0.05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.

c) Uji F (Simultan)

Uji F adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan

Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.376	3	183.792	44.792	.000 ^b
	Residual	180.541	44	4.103		
	Total	731.917	47			

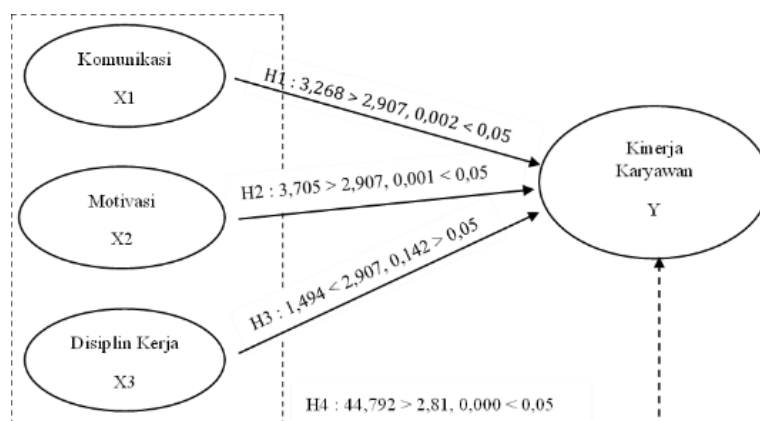
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $44,792 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Pembahasan

Gambar 3 Pembahasan



H1: Terdapat pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda PAU “Pedaringan”.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,268 > 2,907$) dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

Hasil penelitian ini didukung oleh Fachrezi dan Khair (2020) Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lain. Dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.

H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda PAU “Pedaringan”.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,705 > 2,907$) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini didukung Farisi, Irnawati, and Fahmi (2020) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Purnomo, Djudi, & Mayowan (2017). menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Jufrizen (2018) dan Ainanur (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelaksanaan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

H3: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda PAU “Pedaringan”.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,494 < 2,907$) dan tingkat signifikan sebesar $0,142 > 0,05$. Berarti H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda PAU "Pedaringan".

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) disiplin kerja tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja disebabkan karena kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan kerja dan kurangnya sikap saling menjaga kesopanan antar sesama karyawan.

Selanjutnya penelitian ini juga sependapat dengan hasil penelitian Sabarofek, Sawor, & Bajari (2020) Jawaban dari responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan pada item pertama tingkat kehadiran pegawai pada tahun peneliti mengambil data sudah meningkat dari tahun sebelumnya, dikarenakan kantor ini sudah menggunakan dan menerapkan finger print atau daftar hadir elektronik sehingga tingkat kehadiran pegawai sudah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan pegawai datang tepat waktu berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik. Pegawai yang mematuhi setiap peraturan yang berlaku dan akan memahami adanya konsekuensi jika pegawai tersebut melakukan tindakan indisipliner yang dalam bekerja mereka akan berperilaku disiplin sehingga kinerja bisa meningkat. Hasilnya saling menjaga kesopanan antar sesama karyawan.

H4: Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan".

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil Uji F, yang menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $44,792 > 2,81$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ adalah $2,81$.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima (H_0 ditolak) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan". Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2014), Nopa Sitorius (2019), Br Ginting (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah hal yang sangat menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi maupun perusahaan, dengan demikian komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

E. PENUTUP

a) Kesimpulan

1. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai Beta Komunikasi $0,354$ atau $35,40\%$ artinya, Komunikasi memiliki pengaruh sebesar $35,40\%$ terhadap Kinerja Karyawan di Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta. Sehingga dapat disimpulkan jika H_a diterima.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai Beta Motivasi $0,465$ atau $46,50\%$ artinya, Motivasi pengaruh sebesar $46,50\%$ terhadap Kinerja Karyawan di Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta. Sehingga dapat disimpulkan jika H_a diterima.
3. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai Beta Disiplin Kerja $0,152$ atau $15,20\%$ artinya, Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar $15,20\%$ terhadap Kinerja Karyawan di Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta. Sehingga dapat disimpulkan jika H_a diterima.

4. Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan jika H_0 diterima.
5. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 73,70% kinerja karyawan di Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta ini dapat dijelaskan oleh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 26,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, kompensasi, insentif, lingkungan kerja, budaya kerja dan lain – lain.

b) Saran

1. Mengingat adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan terus meningkatkan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan agar penyampaian instruksi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, seperti: Memberlakukan Kerja Tim Bergilir, Melakukan Kegiatan Olahraga Bersama, Kegiatan Wisata untuk Seluruh Karyawan Perusahaan juga dapat membuat alur proses kerja yang mudah dipahami oleh karyawan sehingga informasi yang diterima karyawan tidak hanya secara lisan dari atasan tetapi juga secara tertulis.
2. Motivasi merupakan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, maka harus dipertahankan, bila perlu ditingkatkan lagi. Dalam rangka meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan, diharapkan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta memperhatikan bentuk motivasi kerja karyawan seperti prestasi, karena jika karyawan merasa bekerja maka kinerjanya juga akan merata. Lebih baik lagi, dengan cara Membuat Program Training untuk Meningkatkan Potensi Karyawan, Melakukan Kegiatan Outing untuk Mengeratkan Hubungan Antar Karyawan Memberikan Bonus atau Reward
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Karena Perumda PAU "Pedaringan" sudah menggunakan *fingerprint* untuk mendata absensi karyawannya. jadi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan sebaiknya perusahaan melakukan beberapa cara berikut: Memberlakukan Reward bagi Karyawan yang Disiplin, Menggunakan Bantuan Teknologi untuk Monitor Dan Karyawan, Mengadakan Konseling dengan Karyawan.
4. Mengingat secara simultan berpengaruh yaitu komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan variabel tersebut dengan cara mengevaluasi setiap periodenya sehingga kinerja karyawan tetap terjaga baik atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyani, R., Widodo, Z. D., & Widodo, R. M. (2021). Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual. *Analisis Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Metode Eva, Mva, Fva, Reva Pada Perusahaan Sub Sektor Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*, 16(1), 5961–5968. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1074/pdf>
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ardana, I. K., Mujiati, N., & Wayan, U. I. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 232–247.
- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Bentar, Aidin; Purbantoro, Murdijanto; Prihantini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepepmimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBSS). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3.
- Br Ginting, N. (2018). Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen (edisi II)*. Rajawali Pers.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fitria, D. (2012). Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri Dan Permasalahan dari Komunikasi. Retrieved from Balutan Tinta Pendidikan. In *Website*. <https://derafitria.wordpress.com>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. . (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018*, 1(1), 332–337.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Penulis, T., Syarif, F., Kurniawan, A., Dwanita Widodo, Z., Nugroho, H., Siregar, E., Aprica Isabella, A., I Kairupan, D. J., Hasrudy Siregar, Z., Zamrodah, Y., Jahri, M., Wayan Gede Suarjana, I., & Prambudi Utomo, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.penerbitwidina.com
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 28–35.
- Rachman Saleh, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baqqian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. 11(21), 28–50.
- Sabarofek, S. M., Sawor, P. H., & Bajari, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pns Dinsos Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 562. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.56>
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sastrohadiwiryo, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sitorius, N. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Champion Cafe Medan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sumaki, W. J., Disiplin Kerja, P., Organisasi, B., Taroreh, R. N., Soepeno, D., Kunci, K., & Kerja, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Sunyoto, & Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh*. Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana.
- Syamsu Alam. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 139.