

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI KOMPETENSI
DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN
PT JETAK MAKMUR LESTARI
DI KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI



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

**Muhammad tho'ad
NIM : C0119001**

Pembimbing 1 : Drs. Suyamto, M.M
Pembimbing 2 : Drs. Syahri Ahlusen , M.S

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2022**



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

PERNYATAAN PENULISAN

**Judul : KINERJA KARYAWAN DINTINJAU DARI KOMUNIKASI KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA PADA KERYAWAN PT JETAK MAKMUR LESTARI DI KARANGANYAR**

Nama : muhammad tho'ad

NIM : C0119001

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai 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, ...2022

Meterai 10rb

Muhammad Tho'ad



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

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : KINERJA KARYAWAN DINTINJAU DARI KOMUNIKASI KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA PADA KERYAWAN PT JETAK MAKMUR LESTARI DI KARANGANYAR**

**Nama : Muhammad Tho'ad
NIM : C0119001**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 2022
Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

Pembimbing I

(Drs. Syahri Ahlusen , M.S)
NIDN : 0609099301

(Drs. Suyamto, M.M)
NIDN: 0622125906



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT JETAK MAKMUR LESTARI DI KARANGANYAR

Nama : muhammad tho'ad
NIM : C0119001

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal:21 Juni .2023

penguji:

1. Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM
2. Kurniawati Darmaningrum, SE, MM
3. Drs. Suyamto, MM

Tanda tangan

(Ketua) :
(Sekertaris):
(Anggota) :



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dra. Sri Wijastuti MM)
NIDN : 06081064

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

(Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0010127201

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT JETAK MAKMUR LESTARI DI KARANGANYAR

Muhammad tho'ad, suyamto, syahri alhusen.
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: muhamadthoad@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan yang ingin dicapai, yaitu: 1) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar 2) untuk menganalisis dan menjelaskan interaksi pengaruh secara Bersama-sama antara komunikasi kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Karanganyar

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari yang berada di Karanganyar guna memperbaiki komunikasi kompetensi dan disiplin kerja pada karyawan serta sebagai tambahan referensi dan wawasan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan/ Pengembangan IPTEK bidang sumberdaya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan

Agar penerapan komunikasi berdasarkan indikator komunikator, komunikan, pesan, saluran, dan efek dapat dimiliki pegawai, maka para karyawan PT Jetak Makmur Lestari perlu meningkatkan komunikasi dengan pimpinan melakukan pendekatan kepada para bawahannya sehingga pimpinan mengetahui kebutuhan pegawainya. Pada indikator pesan, hendaknya pimpinan dan bawahan mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas sehingga dapat menyampaikan maksud dan tujuan dengan tepat dan jelas. Kemudian pada indikator saluran, sebaiknya pimpinan mengadakan pelatihan media elektronik kepada para pegawainya agar semua mampu menerima tugas yang diberikan.

Kata kunci : komunikasi , kompetensi , disiplin kerja , karyawan

ABSTRACT

The objectives to be achieved are: 1) to analyze and explain the effect of communication on the performance of PT Jetak Makmur Lestari employees in Gondangrejo Karanganyar 2) to analyze and explain the interaction of the joint influence between competency communication and work discipline on the performance of PT Jetak employees. Prosperous sustainable in Karanganyar

This research was conducted on employees of PT Jetak Makmur Lestari who are in Karanganyar in order to improve communication of competence and work discipline to employees as well as additional references and insights in developing science / science and technology development in the field of human resources, especially those related to employee performance, and as input for further research in developing research on the effect of communication, competence, and work discipline on employee performance

So that the implementation of communication based on indicators of communicators, communicants, messages, channels, and effects can be owned by employees, employees of PT Jetak Makmur Lestari need to improve communicators with leaders approaching their subordinates so that leaders know the needs of their employees. In the message indicator, leaders and subordinates should be able to communicate well and clearly so that they can convey their goals and objectives correctly and clearly. Then on channel indicators, leaders should hold electronic media training for their employees so that all are able to accept the assigned tasks

Keywords: communication, competence, work discipline, employees

PENDAHULUAN

A LATAR BELAKANG MASALAH

Human Resources Development (HRD) atau Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan berpengaruh kuat dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. HRD harus memahami bagaimana strategi yang baik untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tenaga kerja adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Meskipun perusahaan memiliki aset lain seperti gedung dan mesin-mesin yang canggih, namun peran penting adalah karyawan. Hal ini karena maju atau mundurnya perkembangan suatu perusahaan atau organisasi dari kinerjanya ditentukan oleh sumber daya manusia (Bakar dan Muharram, 2014). Tak heran, HRD harus pandai merumuskan cara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2015: 11-14) 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.

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. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai

dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan melalui kompetensi kerja.

Selain factor-factor tersebut di atas 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. Menurut Rivai (2013: 824), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi berusaha menanamkan rasa disiplin agar tugas dapat terselesaikan dengan benar, tepat, cepat, dan efektif. Beberapa permasalahan yang sering ditemui di tempat kerja yaitu pelanggaran peraturan jam istirahat dan jadwal kerja, keterlambatan masuk kerja, mangkir dalam bekerja, peraturan kesehatan dan keamanan kerja, suka bertengkar, ceroboh, mengganggu karyawan yang lain, tidak menggunakan seragam atau pakaian kantor dan tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka suatu organisasi akan sulit memperoleh hasil yang optimal. Sikap disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab dan integritas karyawan. Tujuan perusahaan mudah tercapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang menyebabkan karyawan akan bekerja dalam waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan mencegah terjadinya hal-hal yang berpotensi merugikan organisasi dan. Ada beberapa dimensi yang dapat dipakai untuk mengukur disiplin kerja menurut Rivai (2013: 827) yaitu: kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada

peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis.

PT Jetak Makmur Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang perplastikan terutama memproduksi berbagai macam model jas hujan dengan merek IBEX. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan di PT Jetak Makmur Lestari mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, yaitu komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja, Pertama, penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. *Kedua*, sering terjadi *Miss communication*, baik antara teman sekerja maupun dengan atasan. *Ketiga*, kompetensi yang dimiliki pekerja masih rendah, sehingga sering terjadi kecelakaan kerja. Disamping itu tidak adanya saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. *Keempat*, disiplin kerja belum membudaya dengan baik, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak masuk kerja (membolos), kurangnya ketaatan pada aturan organisasi, dan lemahnya sanksi bagi pegawai yang kurang taat pada peraturan instansi.

Berdasarkan fenomena yang penulis uraikan di atas maka penulis memberi judul tugas akhir ini: **Kinerja Karyawan Ditinjau dari Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar.**

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019: 151), “kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja aktual, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Setyawan (2018) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja

Sutrisno (2019: 152) mengatakan pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yg merupakan bidang kinerja kunci bagi organisasi, yaitu:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yg telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yg terkait dengan tugas pekerjaan yg akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yg timbul.

2. Komunikasi

Menurut Purwanto (2020, 35) dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Bisnis, “Komunikasi adalah perekat yang memungkinkan kelompok masyarakat

tersebut secara bersama-sama melakukan fungsinya dengan baik” Pada dasarnya ada 2 bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal seperti dijelaskan dibawah ini:

1. Komunikasi Verbal
2. Komunikasi Nonverbal

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Satori (2010: 22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Menurut Edison dan Imas (2016: 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

b. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Edison dan Imas (2016) kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar prekrutan (recruitmen). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karna hasil IQ lebih banyak kearah “kecendrungan” menurut Daniel goleam, “kecerdasan” IQ. (*Intelligence Quotience*) bukan segala-galanya dalam meraih

kesuksesan. Menurut hasil penelitian menurut beberapa pakar terhadap CEO (*Chief Executive Officer*) yang telah berhasil di berbagai Negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20% sedangkan 80% justru di pengaruhi oleh kecerdasan emosional (*Emotional Quotience*). Bahkan ia sampai kepada rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi (Barrett & Depinet dalam Sudarmanto), (2013). Begitu penting nya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini.

c. Karakteristik Kompetensi

Spencer dalam Wibowo (2014:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan adalah kemampaan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2014:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan. (2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan

memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi. (3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal. (4) *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player. (5) *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif. (6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan. (7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi,

4. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *disco dishci* yang berarti belajar. Dari kata tersebut, kemudian muncul kata *discipulus* artinya murid, *disciplina* artinya aturan-aturan, itu juga sesuatu yang harus dipelajari. Sedangkan di dalam kamus pengertiannya antara lain "*condition of order based on obedience to authority*" (suatu kondisi keteraturan yang didasarkan pada kepatuhan terhadap suatu kewenangan), juga "*training inteded to elicit a specified patten of bahavior or character*" (latihan yang dimaksudkan untuk membentuk pola perilaku atau kepribadian tertentu), juga "*set of method or rulers of conduct*" (seperangkat tata cara atau pedoman perilaku).

Jadi disiplin itu dapat berarti latihan keras, perilaku, bentuk keteraturan, hukuman, atau juga metode. Lebih lanjut disiplin ada dua jenis, yaitu disiplin alamiah dan disiplin buatan (artifisial). Didalam praktek kehidupan sehari-hari kedua bentuk disiplin tersebut selalu berdampingan bahkan saling melengkapi.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan seseorang dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan, bertujuan menertibkan pegawai dalam bekerja (Flipppo., 2013:201).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan sikap seseorang yang secara sukarela menanti semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang dimiliki seseorang untuk mentaati semua peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 20014:190).

Kesadaran pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa paksaan, akan membantu kelancaran mekanisme kerja. Ketaatan waktu kerja merupakan wujud kedisiplinan waktu, adapun bentuk kedisiplinan waktu kerja di antaranya :

- a. Pulang kerja sesuai jadwal kerja (displin pulang kerja).
- b. Masuk Kantor sesuai jadwal (disiplin masuk kerja)
- c. Tidak memanfaatkan waktu kerja untuk kegiatan lain.
- d. Tidak menggunakan waktu kerja untuk tidur atau membaca koran atau juga untuk bicara yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja).

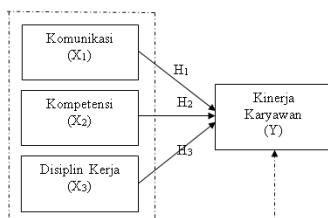
Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang sesuai organisasinya, di antaranya : (Hasibuan, 2014:192)

- a. Tujuan dan kemampuan; Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Ini berarti tujuan/pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan/ pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.
- b. Teladan pemimpin; pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang

- baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik.
- c. Balas jasa; Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
 - d. Keadilan: Memperlakukan pegawai satu sama lain tidak membedakan dan menganggap satu kesatuan dalam organisasi.
 - e. Pengawasan melekat (Waskat); Tindakan yang nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan kinerja kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai/ karyawan dan masyarakat.
 - f. Sanksi hukuman; Pemberian sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.
 - g. Hubungan manusia: Hubungan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan, baik secara vertikal maupun horisontal.
 - h. Ketegasan: Pimpinan yang tegas mau menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Kerangka Konseptual Penelitian

Skema kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keteangan :

—————► Pengaruh secara parsial

- - - - - ► Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendapat sementara yang perlu ibuktikan kebenarannya. Dalam penulisan ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar
4. Ada interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar

I. Metode Penelitian

1. Ruang lingkup penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian survey karena pada umumnya yang merupakan unit analisis pada suatu penelitian survei adalah individu. Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu variabel bebas (independen), dan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari yang beralamat di Jalan Raya Solo – Purwodadi, km 4,5 Jetak, RT 01/RW/03, Gondangrejo Karanganyar.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependen variabel)
Variabel dependen adalah variabel yang nilainya terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (independen variabel) yang biasanya diberi notasi Y. dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel bebas (independen variabel)
Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel

bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin Kerja

3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memberikan kejelasan variabel penelitian yang digunakan dan untuk memudahkan jalannya penelitian dan pembahasan, maka diperlukan adanya definisi konsep. Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan (Y)

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

b. Komunikasi (X_1)

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu karyawan PT Jetak Makmur Lestari kepada karyawan yang lain atau dari atasan ke bawahan, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

c. Kompetensi

Sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar untuk mencapai tingkatan karyawan secara profesional.

e. Disiplin Kerja

Bentuk ketaatan karyawan PT Jetak Makmur Lestari Jetak Gondangrejo Karanganyar dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan, bertujuan menertibkan pegawai dalam bekerja

4. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

adalah data yang diusahakan dan dicatat/ditulis pertama kali oleh peneliti.

b. Data sekunder

adalah yang berasal dari pihak kedua, ketiga dan seterusnya, artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar sebanyak 300 orang/karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Sugiyono, 2017: 61). Mengingat besarnya populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, maka pengambilan sampel dengan metode accidental sampling yaitu jumlah sampelnya ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan tujuan penelitian dan diambil sampelnya secara acak. Penggunaan accidental sampling dikarenakan untuk mempermudah dan mempercepat pengumpulan sampel. Purba (2016: 28-32) mengatakan bahwa dalam menentukan besarnya sampel, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2}{4 (Moe)^2}$$

Dimana :

Z = tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam penelitian sampel
Moe = *Margin of error*, atau tingkat kesalahan maksimum yang dapat di tolerir

n = besarnya sampel

Alasan menggunakan rumus tersebut adalah karena jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95 persen atau Z = 1,96 dan Moe = 10 persen (0,1). Maka jumlah penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,96)^2}{4 (0,1)^2}$$

$$4(0,1)^2$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh di atas, maka jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 96,04 responden. Untuk memudahkan penelitian maka peneliti mengambil sampel dibulatkan menjadi sebesar 96 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada beberapa cara adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada
- b. Interview

Merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak manajemen PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar untuk mendapatkan data tertentu, terutama apabila data yang diperoleh melalui metode dokumentasi ada yang belum jelas.

Uji Kelayakan Instrumen

- a. Uji Validitas

Instrumen yang dipercaya dapat dipergunakan untuk mengukur informasi dengan hasil valid serta reliabel. Sebuah tes valid apabila tes itu dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur oleh alat tersebut. Sehubungan validitas alat ukur. Sedangkan pengujian empiris menggunakan teknik analisis butir, yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y) dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearsons*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

rx_y = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

y = Skor item total

x = Skor pertanyaan

N = Jumlah responden

Dengan taraf signifikansi 0,005

Apabila r hitung > r tabel, maka pengukuran tersebut valid.

- b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas alat ukur digunakan teknik *Alpha Crobach* dengan rumus sebagai berikut : (Suharsimi, 2016: 191)

$$r_{ij} = \left\{ \frac{k}{i-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right\}$$

Dimana :

R_{ij} instrumen = Reabilitas

k butir soal = Banyaknya

σ² butir = Jumlah varian

σ² total = Jumlah varian total

Reliabilitas tercapai bila koefisien alpha lebih dari 0,6

Teknik Analisis data

- a. Analisis Statistik Deskriptif
- b. Uji Normalitas
- c. Uji Multikolinieritas
- d. Htaeteroskedastisis
- e. Autokorelasi

Hasil Analisi Data

Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen terdiri dari variabel komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesione pada 96 responden karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar.

Hasil Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolonieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Autokolerasi

Hasil Analisis Regresi
Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error				
	(Constant)	1.391	1.029		1.352	.180
1	Komunikasi	.466	.062	.502	7.460	.000
	Komitmen	.212	.054	.195	3.933	.000
	Disiplin Kerja	.313	.064	.324	4.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$R^2 = 0,888$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0,884$$

$$F = 243,232^{**}$$

Sumber : Olahan SPSS 2022

Keterangan : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas sebagai berikut:

$$a = 1,391$$

Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 1,391 menunjukkan kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar apabila tidak ada variabel komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan hanya sebesar 1,391. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Jetak Makmur Lestari benar-benar harus memenuhi masalah komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja, seperti yang diinformasikan oleh responden melalui jawaban dari kuesioner.

$$b_1 = 0,466$$

Besarnya nilai koefisien regresi variabel komunikasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,466 memberikan indikasi bahwa faktor komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila persepsi responden tentang komunikasi ditingkatkan, maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam bekerja.

$$b_2 = 0,212$$

Nilai $b_2 = 0,212$ menunjukkan besarnya nilai koefisien variabel kompetensi positif sebesar 0,212. Hal ini memberikan makna bahwa faktor

kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari. Hal ini menunjukkan apabila tentang komunikasi ditingkatkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

$$b_3 = 0,313$$

Berdasarkan *output* uji regresi yang telah dilakukan, nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja positif sebesar 0,313. Hasil ini mengisyaratkan pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas. Kriteria signifikan adalah apabila nilai $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan, dan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan.

Adapun hasil perhitungan uji-t dengan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows versi 25.0*,

- a. Uji-t pada variable komunikasi (X_1) menghasilkan t_{hitung} yaitu 7,460 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,000$ (sig. $< \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
- b. Uji-t pada variabel kompetensi (X_2) menghasilkan t_{hitung} 3,933 dan *p-value* (sig) sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,001$ (sig. $< \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Uji-t pada variable disiplin kerja (X_3) menghasilkan t_{hitung} 4,880 dan nilai sig. sebesar 0,00 pada $\alpha = 0,01$ (sig. $< \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa

variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan..

- d. Berdasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* (SC Beta) diketahui bahwa SC Beta yang terbesar adalah komunikasi yaitu 0,502. Dengan demikian variabel komunikasi adalah factor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

UJI F

Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria signifikan adalah apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka variabel independen (komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil perhitungan uji F dengan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows versi 25.0*, melalui hasil uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 243,232 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $243,232 > 2,47$) dan *nili sig.* sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ ($sig < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT Jetak Makmur Lestari.

Pembahasan

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan dan telah lolos dari uji asumsi klasik, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel komunikasi berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

perhitungan uji-t pada tabel V.13. menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) menghasilkan *nilai sig.* sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ ($sig. < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dengan anggapan faktor-faktor lain konstan..

2. H_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar..

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji-t pada tabel V.13, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) menghasilkan *nilai sig.* sebesar 0,008 pada $\alpha = 0,01$ ($sig < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja akan ikut meningkat, dengan anggapan faktor-faktor lain konstan..

3. H_3 : Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji-t pada tabel V.13, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) menghasilkan nilai sig. sebesar 0,000 pada signifikansi $\alpha = 0,01$ ($sig. < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan karyawan akan ikut meningkat, dengan anggapan faktor-faktor lain konstan.

- 4.H4. Ada interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar..

Berdasarkan melalui hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 131,071 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $131,071 > 2,47$) dan nilai sig. sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ (sig < α atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT Jetak Makmur Lestari Gondangrejo Karanganyar. Artinya apabila komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara empiris variabel hubungan antar manusia mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar. Artinya komunikasi ditingkatkan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Secara empiris variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar. Artinya kompetensi ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
3. Secara empiris variabel disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jetak Makmur Lestari di Gondangrejo Karanganyar. Artinya disiplin kerja ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT Jetak Makmur Lestari maupun kepada peneliti lain:

1. Agar penerapan komunikasi berdasarkan indikator komunikator, komunikasi, pesan, saluran, dan efek dapat dimiliki pegawai, maka para

karyawan PT Jetak Makmur Lestari perlu meningkatkan komunikator dengan pimpinan melakukan pendekatan kepada para bawahannya sehingga pimpinan mengetahui kebutuhan pegawainya. Pada indikator pesan, hendaknya pimpinan dan bawahan mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas sehingga dapat menyampaikan maksud dan tujuan dengan tepat dan jelas. Kemudian pada indikator saluran, sebaiknya pimpinan mengadakan pelatihan media elektronik kepada para pegawainya agar semua mampu menerima tugas yang diberikan.

2. Mengingat kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan lebih mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul karena hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu dibidang pekerjaan.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pihak manajemen perusahaan selalu mengevaluasi ketiga variabel tersebut setiap periodenya terutama variabel komunikasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga komunikasi antar karyawan akan terjaga baik terus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasios D. D and Chatzoglou, P., (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (1).
- Anonim, 2014. *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) MSDM, Indonesia, No. 307 Tahun 2014*. Jakarta:
- Bakar, A. dan Muharram, R., (2014). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Bank SulSelBar Cabang Palopo. *Jurnal Equilibrium*, Vol. 04 No. 02 Juli 2014 Halaman 1-7.
- Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Buchori, I, Sunaryo, dan KhoiruN, (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Harapan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Vol.09, No.09*.
- Cangara, H., (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PTRajaGrafindo Persada.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Flippo, E. B., (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid I&II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Friedman, M. (2010). *Buku Ajar Keperawatan keluarga : Riset, Teori, dan Praktek*. Edisi ke-5. Jakarta: EGC
- Ghozali. I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hee, O.C, Delanie, A.H.Q dan Kowang, O.T., (2019). Exploring The Impact of Communication On Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering 8 (3S2)*.
- Iptian, R; Zamroni; Riyanto E., (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. Vol 7, No 8*
- Kartika, L. N. dan Sugiarto, A., (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran UKSW. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume XVII, No.1. April*. Hal 73-90.
- Kuncoro, M., (2018). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Purwanto, D., (2020). *Komunikasi Bisnis*, Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Purba, R., (2016). *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis*, The Asian Manager, February-March.
- Nazmi dan Winalda., (2020). Pengaruh Kepuasan, Komunikasi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Medan. Vol. 6 No. 2 (2020): *Jurnal Ilmiah METHONOMI*.
- Retno J. P., (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Jeniur (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol. 2, No. 3.
- Rivai, Veithzal, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Runtuuwu, H. et al., (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, Volume 3 No.3. Hal 81-89. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Satori, Djam'an (2010). *Supervisi Akademik (Teori dan Praktek)*, Jakarta. Depdikbud.
- Setiyawan, D., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sidanti, H., (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1: 44 – 53.
- Suharsimi A., (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharto, Suyanto, Hendri, N., (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration. Volume VII, Issue 2, 189-206*

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Venice, dan Sachio, (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capital Megah Mndiri Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, vol 1. No. 1.