



Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia



Bagas Pratama Putra¹, Denok Sunarsih²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: bagasptmp232@gmail.com, denoksunarsi@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-17 Revised: 2023-08-19 Published: 2023-08-31	This study aims to analyze the effect of communication and work discipline on the performance of PT Mackessen Indonesia employees. The research method used in this research is quantitative research. The sample used in this study is the result of the slovin technique, namely 61 respondents. Data analysis used the SPSS version 25 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Testing the hypothesis partially on the communication variable (X1) obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.716 > 1.671$) and a significance value of $0.009 > 0.05$. This means that communication (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Statistical test of work discipline variable (X2) on employee performance obtained $t_{count} > t_{table}$ ($5.280 > 1.671$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ ($50.709 > 3.153$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that communication (X1) and work discipline (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The determination obtained by R Square is 0.111, meaning that the communication and work discipline variables together have an influence contribution of 88.9% on employee performance. While the remaining 11.1% is influenced by other factors not examined in this study.
Keywords: Communication; Discipline; Performance; Employee.	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-17 Direvisi: 2023-08-19 Dipublikasi: 2023-08-31	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mackessen Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari teknik slovin yaitu sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,716 > 1,671$) dan nilai signifikansi $0,009 > 0,05$. Artinya komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,280 > 1,671$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($50,709 > 3,153$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,111, artinya variabel komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Kata kunci: Karyawan, Komunikasi, Disiplin; Kinerja; Karyawan.	

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin berat, sehingga sumber daya manusia diuntut mampu berkembang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam organisasi untuk dapat menjawab tantangan dan

memanfaatkan faktor kunci dalam organisasi untuk dapat menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul karena dinamika pada organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral di dalam organisasi maupun di perusahaan, agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik di dalam perusahaan.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan di dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen biasanya diartikan sebagai proses mencapai hasil melalui dan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya manusia yang tersedia. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola berbagai

sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Sesuai dengan permasalahan dan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini dapat yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia, mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mackessen Indonesia, mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memeriksa hubungan di antara variabel-variabel penelitian dengan tujuan untuk menguji teori secara objektif. Variabel dalam penelitian kuantitatif harus dapat diukur dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisa secara statistik (Creswell, 2009 dalam Supratiknya, 2015). Selain itu, penelitian ini menggunakan survei sebagai desain penelitiannya. Supratiknya (2015) berpendapat bahwa desain survei memiliki beberapa kelebihan. Selain sifatnya yang relatif sederhana, desain survei juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kondisi populasi berdasarkan penelitian terhadap sampel yang relatif kecil. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) "metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Menurut Sugiyono (2010:335) yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain".

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah saat dibaca dan dipahami. Metode yang digunakan yaitu, menurut Sugiyono (2014:267), "validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linear tidak bias dengan varian yang minimum BLUE (Best Linier Unibiased Estimator), Menurut Duwi Priyanto (2012:144-147) "uji normalitas pada model regresi ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang di hasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang mengandung multikolinearitas berakibatkan pada kesalahan standar estimasi yang akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independent, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk data cross section, akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data pertama dengan kedua dengan ketiga dan seterusnya. Jika telah terjadi autokorelasi. Hal ini akan menyebabkan informasi yang diberikan menjadi menyesatkan.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan suatu variabel tak bebas/response (Y) dengan 2 (dua) atau lebih variabel bebas/predictor (X1,X2,...Xn). Tujuan dari regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X1, X2,...Xn) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakan arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2012:64) "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah peneliti, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent

terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah model regresi pada uji t berpengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan melihat nilai sig. tabel pada model regresi. Jika nilai sig. < 0.05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen.

(Ghozali, 2016) uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.12, diperoleh nilai Tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Komunikasi dan Disiplin Kerja sebesar 1,202. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel bebas. Berdasarkan analisis data Glejser test model pada Komunikasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,949 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,218 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas.

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa nilai dari DurbinWatson sebesar 1,667 yang dimana nilai Durbin-Watson berada diantara interval (1,550-2,460), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil ujinya sebagai berikut: Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen yang menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat sig-nifkansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Z			T	Sig.
		UC		SC		
		B	Error	Beta		
1	Constant	27.019	5.117		5.280	.000
	Komuni	.380	.140	.333	2.716	.009
	Disiplin	27.019	5.117		5.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25 tahun 2022

Pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mackessen Indonesia terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t pelatihan Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung > ttabel (2,716 > 1,671) dan nilai signifikan 0,009 > 0,05. Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mackessen Indonesia.

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mackessen Indonesia terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung > ttabel (5.280 > 1,671) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia

2. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg	1600.728	2	800.364	56.709	.000 ^b
Resid	818.584	58	14.114		
Total	2419.311	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25 tahun 2022

Pengaruh komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji f nilai hitung > ftabel ($56.709 > 3,153$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.

B. Pembahasan

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner komunikasi pada PT. Mackessen Indonesia, untuk indikator dengan pernyataan nomor 5 (lima) ; "Sikap atasan yang selalu emosional dalam menghadapi konflik pekerjaan" Dari data kuesioner pernyataan tersebut terdapat jawaban yang sangat rendah di bandingkan dengan pernyataan kuesioner yang lainnya. Sehingga pihak PT. Mackessen Indonesia hendaknya lebih memperhatikan dan membuat manajemen konflik yang lebih baik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir. Dan dari para karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu dalam hubungan antar pribadi, maupun diri sendiri. Setelah memahami kemudian mereka dapat menciptakan keadaan yang sesuai dengan harapan peran mereka dan hasil kerja yang baik pun dapat tercapai.

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner disiplin kerja pada PT. Mackessen Indonesia, untuk indikator dengan pernyataan nomor 1 (satu) "Saya selalu berada di lingkungan kantor pada saat jam kerja". Dari data kuesioner pernyataan tersebut terdapat jawaban yang sangat rendah di bandingkan dengan pernyataan kuesioner yang lainnya. Bahwa pentingnya menerapkan jam kerja yang ramah tetapi tetap disiplin dan patuh pada peraturan yang ada, misalnya jam kerja yang fleksibel, dimana karyawan boleh meninggalkan tempat kerja apabila sewaktu waktu ada keperluan keluarga yang penting dan mendesak dan melibatkan karyawan dalam pembuatan kebijakan jam kerja, sehingga aturan jam kerja yang dibuat dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia, untuk indikator dengan pernyataan nomor 2 (dua) "Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan", terdapat jawaban yang sangat rendah di bandingkan dengan pernyataan kuesioner yang lainnya. Sehingga pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap karyawan untuk standar kerja untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan, dan karyawan sebaiknya mengikuti segala bentuk standar yang berlaku dalam perusahaan agar tujuan pribadi maupun bersama dapat tercapai dengan lebih baik dan positif.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil nilai hitung > ftabel ($2,716 > 1,671$) dan nilai signifikan $0,009 > 0,05$, Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.

Hasil uji t disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai hitung > ftabel ($5.280 > 1,671$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.

Pengaruh komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pada hasil uji f nilai hitung > ftabel ($56.709 > 3,153$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: PT. Mackessen Indonesia hendaknya lebih memperhatikan dan membuat manajemen konflik yang lebih baik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir. Dan dari para karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu dalam hubungan antar pribadi, maupun diri sendiri. Setelah memahami kemudian mereka dapat menciptakan keadaan yang sesuai dengan harapan peran mereka dan hasil kerja yang baik pun dapat tercapai.

Bahwa pentingnya menerapkan jam kerja yang ramah tetapi tetap disiplin dan patuh pada peraturan yang ada, misalnya jam kerja yang fleksibel, dimana karyawan boleh meninggalkan tempat kerja apabila sewaktu waktu ada keperluan keluarga yang penting dan mendesak dan melibatkan karyawan dalam pembuatan kebijakan jam kerja, sehingga aturan jam kerja yang dibuat dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Sehingga pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap karyawan untuk standar kerja untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan, dan karyawan sebaiknya mengikuti segala bentuk standar yang berlaku dalam perusahaan agar tujuan pribadi maupun bersama dapat tercapai dengan lebih baik dan positif.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing
- Agung Setiawan. (2013) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(4), 1245-1253
- Aldi Setiawan. (2017). Implementasi Optical Character Recognition (OCR) Pada Mesin Penerjemah Bahasa Indonesia Ke Bahasa Inggris. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi* 1(2).
- Almasawwa, S. F., Tumanggor, M., & Ajimat. (2018). *Manajemen Pemasaran*.
- Amin Wahyudi. (2015) Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan DI UPT DINAS PENDIDIKAN POLOKARTO SUKOHARJO *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(2), 99 – 108
- Anisa Desy Hasnaeni., (2019) Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara *Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara* 19, 43-56
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Edisi Kedua Bumi Aksara Cipta.
- Cleopatra. C, Darwin L., Efendi., dan Andy W. (2015) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik naga mas pematang siantar Sultanis *jurnal manajemen dan keuangan* 3 (1).
- Darwin. L, Christine. L, Ady. I, Edy. D, dan Yulianda. R, (2022) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar *Journal of Management Sciences* 2(1), 25-31.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10.
- Djamarah, Zain Aswan. (2016). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., & Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Febriana Ananda Silalahi., Edwin Agung Wibowo., dan Rahman Hasibuan. (2021) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam *journal.unrika.ac.id* 9 (2), 24-36.
- Friska Purnamasari Sihombing. (2016) Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koptong Lim Ming Pematangsiantar *SULTANIST* 5(2).
- Ghozali, Imam. (2016). *Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartono. W, dan Rotinsulu, J. (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado *Jurnal EMBA* 3 (2), 908-916.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- M,T, Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.dan Anwar Prabu, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*

- : PT. Remaja Rosdakarya,
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi Dua Keempat Cetakan Alfabeta.
- Mouren Bawelle., dan Jantje Sepang. (2016) *Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna Jurnal Emba 4(5), 303-408*
- Nitisemito, (2016), *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priyatno, dan Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya
- Randi, dan Barlian Septafio, (2018). *Perbaikan Proses Layanan Resto Dengan Menggunakan Qfd (Quality Function Deployment) Dan Interna l Benchmarking Pada Kober Mie Setan Gresik*.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Ricardianto, dan Prasadja. (2018). *"Human Capital Management"*. BOGOR: Penerbit IN MEDIA
- Riniwati, dan Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang : Penerbit UB Press.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Edisi 13 Jilid 1 Salemba Empat.
- Samsuddin, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarinah. dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, Robert Tua. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutardji.(2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.. Yogyakarta: Edisi Pertama Dee Publish*
- Untung Widodo.(2011). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Pelita Nusantara 1 - 2 Semarang Jurnal Ilmiah Ekonomi 6 (2), 99 - 114*
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lai, C. -N., Yu, T.-K., & Kuo, J. -K. (2012). *How to Say Sorry : Increasing Visit intention Through Effective Service Recovery in Theme Parks. Social Behavior and Personality, 2010, 38(4), 509-514, DOI : 10.2224/sbp.2010.38.4.509.*
- Lee, J. -H., Kim, H. -D., Ko, Y. J., & Sagas, M. (2012). *The influence of service quality on satisfaction and intention: A gender segmentation strategy. Sport Management Review 14 (2011) 54-63.*
- Lembaga Penyelidikan ekonomi dan Masyarakat. (2018). *Laporan Akhir : Kajian Dampat Sektor Pariwisata Terhadap Perekonomian Indonesia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.*
- Mukti, D. A., Anggraeni, F., & Putri, F. N. (2022). *Analisis Seleksi Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama Sasmita. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 1(3), 156-158. https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.206*