

## Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan

Syifa Azwa Fauziah<sup>1</sup>, Mulyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Tangerang Selatan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>syifa.azwa@gmail.com

### Abstract

*This research investigates the influence of communication and work discipline on employee performance, both individually and collectively. The study employs quantitative methods, sampling 50 employees. It involves various tests: validity, reliability, classical assumption, descriptive analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The multiple regression equation derived is  $Y = 6.679 + 0.469 X_1 + 0.357 X_2 + e$ . The communication variable's regression coefficient is 6.679, indicating that if communication ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) remain unchanged, the employee performance ( $Y$ ) is 6.679. The statistical t-test shows a significant positive impact of communication on employee performance, with  $t_{count}$  at  $5.972 > t_{table} 2.011$  and significance at  $0.000 < 0.05$ , leading to acceptance of  $H_a$  and rejection of  $H_0$ . Thus, communication positively influences employee performance. Similarly, work discipline also shows a significant positive impact, with  $t_{count}$  at  $5.426 > t_{table} 2.007$  and significance at  $0.000 < 0.05$ , confirming  $H_a$  and rejecting  $H_0$ . This indicates a significant positive effect of work discipline on employee performance. The statistical F-test confirms that the simultaneous effect of communication and work discipline on employee performance is significant, with F value at  $22.894 > F_{table} 3.200$  and significance at  $0.000 < 0.05$ . Therefore, the hypothesis that communication and work discipline jointly influence employee performance is supported. The study confirms both communication and work discipline are crucial for enhancing employee performance, emphasizing the importance of maintaining effective communication and high work discipline in organizational settings.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 6,679 + 0,469 X_1 + 0,357 X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi 6,679 menyimpulkan bahwa jika komunikasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 6,679. Hasil penelitian pada uji statistik yaitu uji t terdapat

pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} = 5,972 > t_{tabel} = 2,011$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} = 5,426 > t_{tabel} = 2,007$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil perhitungan sebuah statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 22,894 > F_{tabel} = 3,200$ , dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh sebuah nilai signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel komunikasi, disiplin kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Mereka merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Para karyawan memiliki peran yang penting dalam semua aspek perusahaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Mereka mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan dan berkontribusi dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan agar mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah menjalin hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Kinerja merupakan indikator penting dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk terus mengevaluasi kinerja karyawan guna mempertahankan atau meningkatkannya. Kinerja yang baik dapat diukur dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, serta pelaksanaan tugas dengan tanggung jawab penuh.

Secara umum kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan atau yang akrab dikenal dengan sebutan EGPSecurity didirikan pada tahun 2005 di Jakarta. Selama bertahun-tahun, perusahaan ini telah menyediakan layanan keamanan yang handal bagi berbagai klien, mulai dari kantor-kantor pemerintah hingga perusahaan swasta.

Pengamatan pra-penelitian menunjukkan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk komunikasi yang buruk antar rekan kerja. Kurangnya koordinasi antara petugas keamanan dan karyawan menyebabkan kesalahpahaman dan kebingungan. Selain itu, disiplin kerja yang buruk, ketidakstabilitan dalam penerapan hukuman, dan ketidakadilan dalam perlakuan antara atasan dan bawahan mengakibatkan pelanggaran aturan dan menurunnya kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Semua masalah ini berdampak negatif pada kualitas layanan dan kinerja yang diberikan oleh PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan kepada klien.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komunikasi antar rekan kerja. Djamarah (2014:13) mendefinisikan komunikasi sebagai proses menyampaikan gagasan dari satu orang ke orang lain, dengan tujuan mempengaruhi pemikiran, sikap, dan tindakan mereka. Di perusahaan, komunikasi yang baik sangat penting untuk kelancaran arus informasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan.

Di PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan, hasil pra-survey menunjukkan beberapa masalah komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan

presentase, komunikasi di tempat kerja ini mengalami masalah signifikan. Aspek "Kesenangan" dalam berkomunikasi menunjukkan 40% responden merasa tidak nyaman, yang merupakan persentase negatif tertinggi. Aspek "Pemahaman" juga menunjukkan 30% responden mengalami kesulitan, yang dapat berdampak pada kinerja. Aspek "Hubungan" memiliki 20% tanggapan negatif, mempengaruhi kerja sama tim. Selain komunikasi, tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas juga penting. Kepatuhan memastikan aturan dipatuhi dan pekerjaan berjalan lancar, yang berdampak pada kinerja yang optimal dan meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi norma sosial yang berlaku. Ini berarti disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti aturan dan norma di tempat kerja secara sukarela. Karyawan yang disiplin akan fokus pada pekerjaan dan tidak menggunakan waktu kerja untuk hal-hal tidak relevan, serta mematuhi peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran. Kurangnya komitmen dapat mempengaruhi tanggung jawab, sehingga penting untuk meningkatkan komitmen anggota organisasi agar berdampak positif pada disiplin dan kinerja.

Perusahaan ini menghadapi masalah disiplin kerja dengan variasi yang signifikan antar aspek yang diukur. "Tujuan dan Kemampuan" menunjukkan persentase tertinggi (90% Ya), menandakan sebagian besar karyawan memahami tujuan pekerjaan mereka dengan jelas. Sebaliknya, "Sanksi Hukuman" mencatat persentase terendah (10% Ya), menunjukkan ketidakpuasan mayoritas karyawan terhadap penerapan sanksi yang dianggap tidak konsisten atau tegas. "Balas Jasa" menunjukkan 50% ketidakpuasan, yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu, "Keadilan" memperoleh 40% tanggapan negatif, yang berpotensi berdampak pada moral dan komitmen karyawan.

Dari tahun 2021 ke 2022, rata-rata kinerja meningkat dari 65% menjadi 80%. Namun, ada penurunan sedikit pada tahun 2023 dengan rata-rata 77%. Meskipun terjadi peningkatan, kinerja belum mencapai target 100% di semua aspek. Aspek Kerjasama Tim dan Komitmen cenderung lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Terjadi penurunan signifikan pada Presensi/Kehadiran, dari 80% di 2022 menjadi 69% di 2023. Secara keseluruhan, kinerja masih belum maksimal dan belum mencapai target, terutama dalam aspek Kerjasama Tim, Komitmen, dan Presensi/Kehadiran.

Berdasarkan data *Key Performance Indicator* (KPI) PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. Diduga teridentifikasi sejumlah permasalahan. kurangnya kedisiplinan dalam presensi kehadiran dalam bekerja, ketidakmampuan mencapai target kerja sesuai tenggat waktu yang ditetapkan, kurangnya kerja sama yang efektif antar rekan kerja dan unit kerja. Permasalahan-permasalahan ini diduga akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.

## 2. KAJIAN TEORI

### Komunikasi

Komunikasi merupakan proses interaksi individu-individu secara perorangan, kelompok, dalam organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Berikut 5 (lima) pengertian Komunikasi menurut para ahli dan 1 (satu) pengertian menurut dosen Universitas Pamulang, diantaranya:

Menurut I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing (2019:36) "Komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima".

Menurut Ami (2016:4) "Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku".

Menurut Sutrisno (2017:17) "Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial".

Menurut Robbins (2016) "Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar".

Menurut Fitriyani (2013) "Komunikasi yang baik digunakan untuk memperoleh keterangan yang diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga program kerja yang telah ditetapkan dapat terselesaikan dengan lancar."

Menurut Lilis, Indah, Ainur, Kiswanto dalam penelitian yang berjudul kepemimpinan dan komunikasi pengaruhnya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang (KREATIF) (Vol 8 No 1 2020) menyatakan bahwa " Komunikasi yang terjadi berakibat terhadap kinerja hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja".

Dari 5 (lima) pendapat ahli dan 1 (satu) pendapat dosen Universitas Pamulang di atas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif, karyawan berkewajiban melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Kualitas komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi, dan berdampak luas terhadap organisasi seperti terjadinya konflik, sebaliknya komunikasi yang baik dapat menghindari berbagai macam konflik.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran karyawan untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensinya terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut 5 (lima) pengertian Disiplin Kerja menurut para ahli dan 1 (satu) pengertian menurut dosen Universitas Pamulang, diantaranya:

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) berpendapat "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional".

Menurut Ansor dan Indrasari (2018:36) "Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang ini berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang apa adanya".

Menurut Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan".

Menurut Wahjono (2015:184), disiplin adalah ketaatan terhadap nilai-nilai yang diyakini oleh discipulus (orang yang belajar), di mana terdapat hubungan etimologis antara "*discipline*" dan "*disciple*" (murid, pengikut setia, ajaran). Dewi Purnamasari dalam jurnal ilmiah "Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telekom Tbk melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja" (Vol 9 No 2, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan lima pendapat ahli dan satu pendapat dosen Universitas Pamulang, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan serta menunjukkan sikap taat terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

### Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Berikut 5 (lima) pengertian Kinerja menurut para ahli dan 1 (satu) pengertian menurut dosen Universitas Pamulang, diantaranya:

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) "Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai".

Menurut Priansa (2017:48) "Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan".

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Sodikin (2017:130) "Kinerja adalah performance yang berarti hasil kerja secara keseluruhan dan berkualitas yang didapat oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

Menurut Hunein, Mukrodi, dan Wahyudi dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang (*Scientific Journal of Reflection*) (Vol. 1 No. 3 2018) menyatakan bahwa “Terbukti bahwa naik turunnya kinerja tidak terlepas dari determinannya, semakin tinggi determinannya maka kinerja meningkat, namun jika sebaliknya maka kinerja menurun”.

Dari lima pendapat ahli dan satu pendapat dosen Universitas Pamulang, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja mencerminkan upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal dan etis.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian, langkah pertama adalah menentukan metode yang akan digunakan, karena ini adalah bagian penting dari proses penelitian. Metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa "penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis."

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya." Populasi tidak hanya meliputi jumlah objek atau subjek, tetapi juga karakteristik atau sifatnya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 50 karyawan.

Sugiyono (2016:81) mendefinisikan "sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi." Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:85). Dalam penelitian ini, sampel jenuh digunakan dengan melibatkan semua 50 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan mengenai variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada seluruh 50 karyawan yang terlibat.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

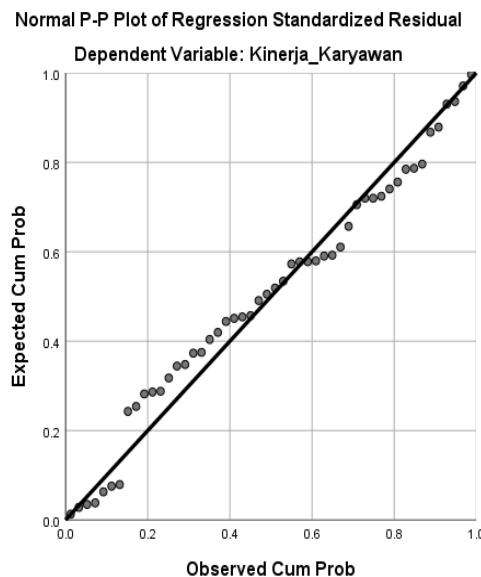
#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73411431
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.132
	Negative	-.161
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.135 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.126
	Upper Bound	.143

Gambar 4.1 Uji Kolmogrov Smirnov (KS)  
Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan uji normalitas memperoleh nilai *Monte Carlo sig. (2-tailed)* sebesar 0,135, maka memiliki simpulan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal karena memiliki *Monte Carlo sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.



Gambar 4.3 Probability Plot  
 Sumber: SPSS Versi 26

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik probability plot menunjukkan pola grafik yang meningkat. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolininearitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Toleranc e	VIF
	1 (Constant)	6.679	4.862			1.374	.176		
	Komunikasi	.469	.145	.438		3.242	.002	.592	1.690
	Disiplin Kerja	.357	.143	.337		2.497	.016	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Komunikasi dan Disiplin Kerja, masing-masing sebesar 1.690, jauh di bawah batas 10. Nilai toleransi untuk semua variabel bebas juga lebih dari 0.10, yaitu 0.592 untuk kedua variabel. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam pengujian ini. Uji ini telah dilakukan dengan cermat untuk memastikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

## Uji Auto Korelasi

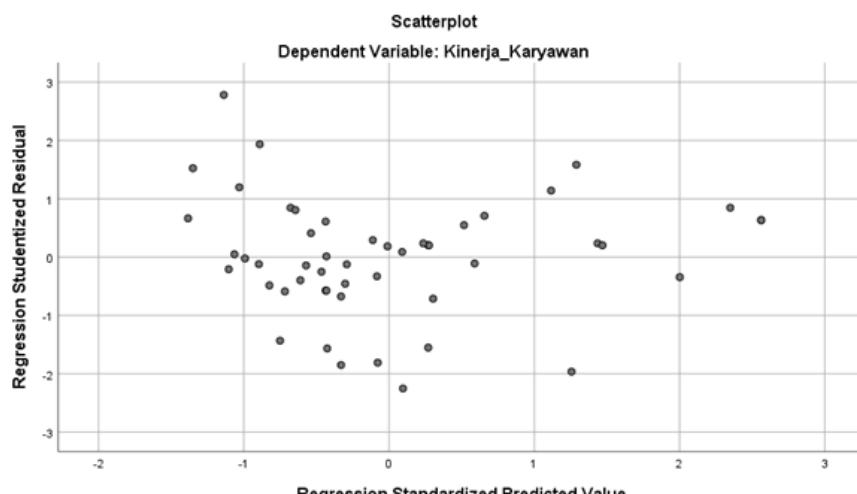
Tabel 4.2 Uji Auto Korelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.472	3.465	1.584
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: SPSS Versi 26

Dari tabel hasil *output* uji autokorelasi di atas diperoleh nilai DW sebesar 1.584. Hal ini disimpulkan bahwa nilai DW yaitu 1.584 terletak diantara 1,55 dan 2,46, berarti tidak terjadinya autokorelasi.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot  
 Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Analisis Kuantitatif

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		11.383	4.720		2.412	.020
1	(Constant)	.700	.112	.653	5.972	.000
	Komunikasi					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,383 + 0,700$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 11,383 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) tidak berubah maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,383.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,700 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,700.

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.884	4.733		2.933	.005
	Disiplin Kerja	.653	.120	.617	5.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perolehan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 13,884 + 0,653 X_2 \rightarrow$  Dimana  $X_2 =$  Disiplin Kerja  $Y =$  Kinerja Karyawan Jika nilai  $X = 0$  akan diperoleh  $Y = 13,884$  Artinya nilai (a) atau konstan sebesar 13,884 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,884. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,653 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,653.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.679	4.862		1.374	.176
	Komunikasi	.469	.145	.438	3.242	.002
	Disiplin Kerja	.357	.143	.337	2.497	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 6,679 + 0,469 X_1 + 0,357 X_2 + e$  Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- b = 6,679 menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,679.

- b.  $b_1 = 0,469$  menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,469 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X2).
- c.  $b_2 = 0,357$  menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi (X1).

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial – Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial – Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.617*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,6 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan – Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.472	3.465
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja				

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,702 atau 70% Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70% yang dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang kuat dengan nilai interval 0,600 – 0,799.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.472	3.465
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja				

Sumber: SPSS Versi 26

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R-square yang diperoleh sebesar 49,3%. Hal ini berarti 49,3% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 50,7% di pengaruh oleh faktor lain.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 4.10 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.383	4.720		2.412	.020
	Komunikasi	.700	.112	.653	5.972	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} = 5,972 > t_{tabel} = 2,011$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.884	4.733		2.933	.005
	Disiplin Kerja	.653	.120	.617	5.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel bahwa thitung  $5,426 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji f)

Tabel 4.12 Hasil Uji F/ Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.719	2	274.859	22.894	.000 <sup>b</sup>
	Residual	564.281	47	12.006		
	Total	1114.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai F hitung  $22,894 > F_{tabel} 3,200$ . dengan menggunakan batas signifikansi  $0,05$ , maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari regresi sederhana antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,283 + 0,700$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstan sebesar 11,283 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,283.

Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,700 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Komunikasi (X1), setiap peningkatan 1unit pada variabel Komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,700.

Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa thitung  $5,972 > t_{tabel} 2,011$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari regresi sederhana antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai (a) atau konstan sebesar nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,884. Koefisien nilai regresi (b) sebesar 0,653 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,653.

Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} = 5,426 > t_{tabel} = 2,007$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi berganda pada variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 6,679 + 0,469 X_1 + 0,357 X_2 + e$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai penjelasan sebuah makna secara menyeluruh dengan fakta dan hasil yang di dapatkan pada perhitungan SPSS versi 26 dijelaskan peneliti sebagai berikut:

$b = 6,679$  menyimpulkan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,679

## 5. PENUTUP

Penutup Adapun kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapatkan oleh peneliti:

1. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} = 5,972 > t_{tabel} = 2,011$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Karena Komunikasi jika tidak efektif akan berpotensi menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika komunikasi berjalan lancar dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang puas dan berkinerja tinggi akan terbuka lebar.
2. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} = 5,426 > t_{tabel} = 2,007$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karena penerapan disiplin kerja yang dilakukan dalam perilaku karyawan perusahaan dan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan sebuah statistik menunjukkan nilai F hitung  $22,894 > F_{tabel} = 3,200$ , dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh sebuah nilai signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat menarik karyawan agar bekerja lebih giat dan bertahan lama. Karena biasanya karyawan akan lebih bersemangat jika pelaksanaan komunikasi dan disiplin

kerja yang dirasakan adil dan konsisten. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan dan keseluruhan kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Aligifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ami Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Grava Media.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2014), *Pola Asuh Orang Tua Dan Komunikasi Dalam Keluarga*, Renika Cipta: Jakarta.
- Eni, F. (2013). *Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi*. Kutai Timur: PT. Kresna Duta Agroindo.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hani, H. T. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar Cetakan ke 18*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D.J. (2017). Manajemen Kinerja karyawan: dalam pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Ricky W Griffin, (2016). *Manajemen*. Jakarta, Erlangga.
- Robbins, S. (2016). *Manajemen (Terjemahan Bob Sabran, Wibi Hardani)*. Jakarta: Erlangga.
- Russel, B. a. (2017). *Human Resource Management. New Jersey: International Edisi Upper Saddle River, Prentice Hall. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimejo, & Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sodikin, Dickdick., Djaka P., & Suhenda A. (2017) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Salemba
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujawerni, V. W. 2018. *Metode Penlitian Pendidikan Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Hasibuan), (. (2014). *Principles of Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Zainal, S., V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Depok: PT RAJA GRAFINDO.

- Afrizal, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Remaja Rosdakarya.*
- Anton Hiondardjo, & Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151–168.
- Arianto, N. (2020). Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Haryadi, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). 20399-47680-1-Sm (1). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Jufrizien, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Manajemen, P., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *diterima, hal ini berarti komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk. Kata kunci :Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.* 3(1).
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 518–525.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 122–140.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pendidikan, J. (2020). 337609341.
- Priehadi, D. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 61–70.
- Sumali, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan - Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 436.
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 18–26.

- Tilova, N. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Melalui *Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja*. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 1.
- Tri Wartono. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Majalah Mother and Baby*. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Yanti, A. W., & Novitasari, N. A. (2021). Penggunaan Jurnal Reflektif pada *Pembelajaran Matematika* untuk Melatih Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 10(2), 321–332.