

The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, And Communication On Employee Performance At PT. Jagatrah Jaya In Palembang

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jagatrah Jaya Di Palembang

Rizky Aprilliyanti¹, Luis Marnisa²

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2}

aprilliyantirizkyrk@gmail.com¹, luismarnisah@uigm.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain the results of the analysis of the influence of work discipline, work motivation, and communication variables on employee performance variables partially or simultaneously. The research method uses a questionnaire technique. This study is a descriptive study, where in this study there are statistics used to analyze the data by describing the data that has been collected without intending to make conclusions that apply to generalizations. This research was conducted at PT. Jagatrah Jaya. The population of this study was 100 employees, because the population is not too large, it was taken as a saturated sample of 100 employees. Data processing using SPSS 25 analysis tools. Data testing using t test, that work discipline affects employee performance with t count $6,533 > t_{Table} = 1,985$, there is an influence of work motivation on employee performance, with t count of $3,475 > t_{Table} = 1,985$, communication affects employee performance with t count of $5,340 > t_{Table} = 1,985$ and work discipline, work motivation, and communication have an effect with F count $165,275 > F_{Table} 2,699$. The results of the study are work discipline, work motivation, and communication have a positive and significant effect on employee performance at PT. Jagatrah Jaya both partially and simultaneously. Strategies to improve employee performance at PT. Jagatrah Jaya can be implemented appropriate and correct SOPs, increase employee motivation in working and provide communication training for all employees so that there is no more miscommunication.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan teknik kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, di mana dalam penelitian ini terdapat statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Jagatrah Jaya. Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan, karena populasi tidak terlalu banyak maka diambil menjadi sampel jenuh sebanyak 100 karyawan. Pengolahan data menggunakan tools analisis SPSS 25. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $6,533 > t_{Tabel} = 1,985$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar $3,475 > t_{Tabel} = 1,985$, komunikasi memengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $5,340 > t_{Tabel} = 1,985$ dan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh dengan F hitung $165,275 > F_{Tabel} 2,699$. Hasil penelitian adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jagatrah Jaya baik secara parsial maupun simultan, Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Jagatrah Jaya dapat diberlakukan SOP yang sesuai dan tepat, meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan pelatihan komunikasi untuk seluruh karyawan agar tidak adanya miscommunication lagi.

Kata Kunci; Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun sumber daya fisik, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Menurut Gorang et al. (2022), kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi. Ketiga faktor tersebut menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Panggabean et al. (2022), disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efektif, dan produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Gorang et al., 2022; Silalahi et al., 2021; Rokhayati et al., 2022). Namun demikian, hasil penelitian Pradipta dan Suhermin (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Fachrezi & Khair, 2020). Penelitian Alwi et al. (2024) dan Firmansyah et al. (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh penghargaan, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang mendukung cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

Komunikasi juga menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi. Komunikasi yang efektif mampu memperlancar koordinasi pekerjaan, mengurangi kesalahan, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan. Penelitian Rokhayati et al. (2022), Graicelda dan Saigian (2024), serta Syarif dan Riza (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian Silalahi et al. (2021) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang memerlukan pembuktian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Jagatrah Jaya melalui wawancara dengan pihak Human Resource Department (HRD) dan beberapa karyawan, ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut meliputi rendahnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh kebiasaan datang terlambat, meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, serta penggunaan telepon seluler untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Dari aspek motivasi, masih terdapat karyawan yang merasa kurang memperoleh apresiasi atas hasil kerja, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, serta beban kerja yang dinilai melebihi kemampuan sebagian karyawan.

Selain itu, komunikasi antardepartemen belum berjalan secara optimal karena penyampaian informasi belum merata dan sebagian besar karyawan bekerja di lokasi yang berbeda sehingga koordinasi menjadi kurang efektif.

Berdasarkan fenomena tersebut serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jagatrah Jaya, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen Drucker (2012), yang dikenal sebagai pelopor manajemen modern, mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses untuk meraih hasil terbaik melalui pengaturan dan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif. Fokus manajemen tidak hanya pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Robbins & Coulter (2021), mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian proses yang mencakup pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Fungsi – Fungsi Manajemen

Yusuf et al. (2023), membedakan empat tugas utama manajemen, yang terkadang disingkat menjadi POAC.

- a) Membuat rencana Tugas utama manajemen adalah perencanaan. Perencanaan, dalam bentuknya yang paling dasar, adalah proses mengidentifikasi tujuan masa depan dan menyusun rencana yang diperlukan untuk mencapainya. Kita mempertimbangkan cara terbaik untuk memanfaatkan sumber daya yang sudah tersedia.
- b) Penyiapan Peran kedua manajemen adalah pengorganisasian. Fungsi ini merujuk pada proses membentuk struktur organisasi yang selaras dengan tujuan perusahaan, ketersediaan sumber daya, serta faktor eksternal yang memengaruhi.
- c) Melaksanakan Fungsi ketiga manajemen adalah implementasi. Tugas ini meliputi memotivasi serta memberi dorongan kepada seluruh anggota tim agar berupaya mencapai sasaran yang telah ditentukan. Implementasi mencakup menginspirasi individu untuk menyelesaikan aktivitas sesuai tujuan guna menjamin hasil kerja yang produktif dan sukses. Pengarahan, yang mencakup pengalokasian pekerjaan kepada orang atau kelompok berdasarkan bidang spesialisasi mereka, merupakan definisi lain dari pengaktifan. Bimbingan dan konsultasi mengenai tanggung jawab setiap orang merupakan dua cara untuk mengarahkan.
- d) Mengelola Langkah terakhir dalam proses manajemen adalah pengendalian. Peran ini mencakup membandingkan hasil kerja dengan kriteria yang telah ditentukan dan, jika diperlukan, membuat perubahan atau penyesuaian. Lebih lanjut, definisi lain dari pengendalian adalah proses mengamati secara cermat setiap aktivitas organisasi untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Operasional perusahaan yang berkaitan dengan tenaga kerja direncanakan, dikoordinasikan, dan dikendalikan melalui serangkaian prosedur yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk memastikan karyawan bekerja sebaik mungkin dan perusahaan mencapai tujuannya, proses ini terdiri dari perekrutan, penyaringan, pelatihan,

dan penilaian kinerja, Dessler (2015). Selain itu, untuk mencapai sasaran organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan (Sugiarti, 2023).

Kinerja

Keluaran yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya disebut kinerja, menurut Soetrisno (2023). Keluaran ini kemudian dinilai atau diberi skor berdasarkan seberapa sukses dan efisien mereka menyelesaikan tugas dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi karyawan dalam menyelesaikan tugas disebut kinerja, dan dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Prestasi ini mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan, serta kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, Wibowo (2018).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua aspek utama:

1. Faktor Pribadi Seseorang dikatakan sehat secara psikologis apabila memiliki keseimbangan yang baik antara aspek mental (spiritual) dan fisik (jasmani). keseimbangan pribadi yang memungkinkan individu mempertahankan fokus, sehingga kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dapat dimaksimalkan untuk mencapai sasaran organisasi.
2. Elemen Lingkungan faktor lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja individu. Hal ini mencakup kejelasan tanggung jawab, kewenangan yang memadai, penetapan target yang menantang, komunikasi yang lancar, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang kondusif dan dinamis, kesempatan untuk pengembangan profesional, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Menurut Tsauri (2013), istilah disiplin berasal dari kata "disciple" yang bermakna belajar. Proses mengajar dan membentuk orang untuk berkinerja lebih baik disebut disiplin. Selain itu, disiplin dapat didefinisikan sebagai metode untuk meningkatkan kesadaran individu akan perlunya mematuhi peraturan yang relevan guna mempertahankan dan memajukan tujuan perusahaan secara objektif.

Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Veithzal Rivai yang dikutip dalam Sinambela (2016), indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kehadiran Metrik terpenting, mengevaluasi kedisiplinan karyawan adalah kehadiran. Pegawai dengan tingkat disiplin rendah biasanya tiba melewati jam masuk atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.
2. Kepatuhan terhadap Peraturan dan Persyaratan Tempat Kerja Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menaati aturan kerja yang telah ditetapkan. Mereka mengikuti aturan operasional organisasi dan menjalankan prosedur kerja sesuai dengan peraturan.
3. Kepatuhan terhadap Pedoman Tempat Kerja Tingkat akuntabilitas karyawan atas tanggung jawab yang diberikan merupakan indikator lain dari disiplin. Tingkat disiplin yang dibutuhkan untuk memenuhi standar ketenagakerjaan meningkat seiring dengan tanggung jawab.
4. Kewaspadaan yang Optimal Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi melaksanakan pekerjaannya dengan cermat, penuh pertimbangan, dan menyelesaikan tugas secara tuntas. Hal ini juga bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, setiap karyawan harus berhati-hati agar tempat kerja tetap aman dan nyaman.

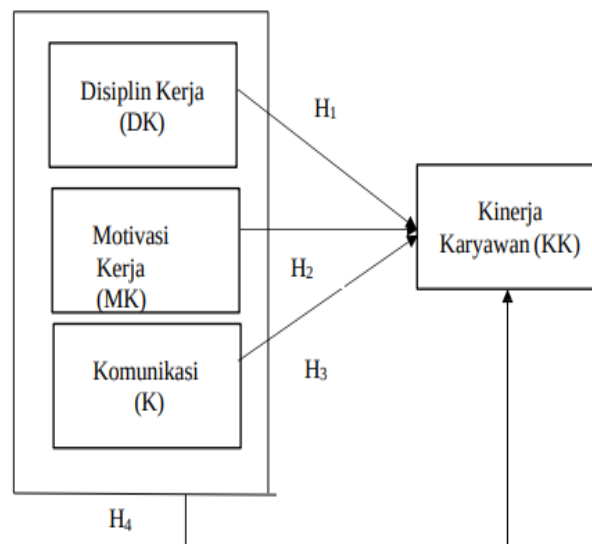
5. Bertindak Secara Moral Disiplin di tempat kerja dapat dilanggar oleh perilaku tidak etis, seperti bertindak tidak pantas atau kasar kepada klien. Oleh karena itu, bertindak secara moral di tempat kerja merupakan contoh nyata dari disiplin.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Kerangka Pikir

Teoritis Gambar 2. 1 menunjukkan diagram kerangka pikir, yang dapat digunakan untuk menggambarkan aliran ide tentang komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. H₄: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), Populasi besar dan permasalahan yang terdefinisi dengan baik seringkali menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, yang memungkinkan data yang lebih umum namun kurang detail terkait fenomena yang diteliti. Penelitian asosiatif bertujuan mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih, tanpa menekankan pada penentuan adanya hubungan sebab-akibat; melainkan berfokus pada pengujian hubungan antar variabel. Peneliti dapat menentukan tingkat pengaruh atau korelasi antar variabel yang diteliti dengan menggunakan penelitian asosiatif. Untuk menciptakan

gagasan yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengatur kejadian tertentu, penelitian asosiatif seringkali digunakan, Sugiyono (2017).

Populasi

Seluruh jumlah subjek yang diteliti oleh peneliti disebut populasi. Terdapat 100 individu yang tinggal di PT. Jagatrah Jaya.

Sampel

Menurut Arikunto (2016), sampel adalah segmen dari populasi yang diambil untuk memperoleh data yang relevan, sehingga tidak perlu meneliti seluruh anggota populasi. Temuan penelitian kemudian dapat diekstrapolasi ke seluruh populasi. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena ukuran sampel penelitian tidak terlalu besar. Mengacu pada Sugiyono (2017), metode sampel jenuh melibatkan semua individu dalam populasi, sehingga total sampel yang diambil berjumlah 100 responden.

Jenis dan Sumber Data Sumber

Data kuantitatif primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Arikunto (2016), mendefinisikan data primer sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari partisipan penelitian menggunakan metode seperti kuesioner Google Forms. Selain itu, penulis memanfaatkan data sekunder, yaitu informasi yang sebelumnya telah dikumpulkan dan diterbitkan oleh pihak lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi data karyawan perusahaan, hasil penelitian terdahulu, jurnal, buku, serta informasi lain yang relevan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut $> R$ tabel (0,3).

Tabel 4.1 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Disiplin Kerja (DK).

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Valid
DK1	0,801	0,3	Valid
DK2	0,791	0,3	Valid
DK3	0,847	0,3	Valid
DK4	0,870	0,3	Valid
DK5	0,900	0,3	Valid
DK6	0,878	0,3	Valid
DK7	0,824	0,3	Valid
DK8	0,804	0,3	Valid
DK9	0,800	0,3	Valid
DK10	0,812	0,3	Valid

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R hitung $> 0,3$ (R tabel). Diketahui seluruh nilai R hitung $> 0,3$ (R tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pada variabel Disiplin Kerja (DK) telah valid. Tabel 4.2 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (MK).

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Butir-Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Hasil
MK1	0,722	0,3	Valid

MK2	0,814	0,3	Valid
MK3	0,791	0,3	Valid
MK4	0,729	0,3	Valid
MK5	0,767	0,3	Valid
MK6	0,748	0,3	Valid
MK7	0,788	0,3	Valid
MK8	0,796	0,3	Valid
MK9	0,809	0,3	Valid
MK10	0,794	0,3	Valid

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R hitung > 0,3 (R tabel). Diketahui seluruh nilai R hitung > 0,3 (R tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pada variabel Motivasi Kerja (MK) telah valid. Tabel 4.3 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Komunikasi (K).

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Butir-Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (K)

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Hasil
K1	0,825	0,3	Valid
K2	0,765	0,3	Valid
K3	0,817	0,3	Valid
K4	0,806	0,3	Valid
K5	0,834	0,3	Valid
K6	0,818	0,3	Valid
K7	0,715	0,3	Valid
K8	0,714	0,3	Valid
K9	0,811	0,3	Valid
K10	0,840	0,3	Valid

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R hitung > 0,3 (R tabel). Diketahui seluruh nilai R hitung > 0,3 (R tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pada variabel Komunikasi (K) telah valid. Tabel 4.4 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas $P > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 4.4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

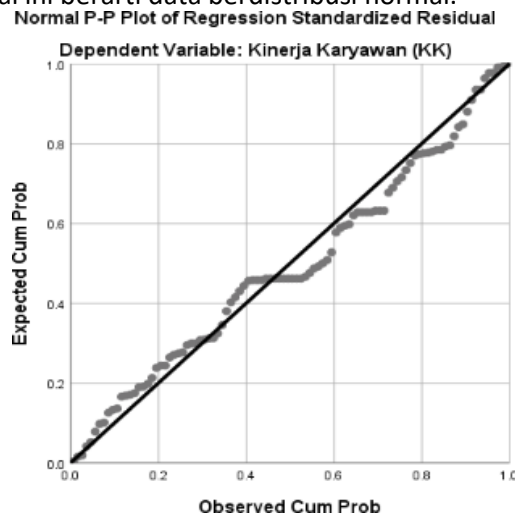
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27576577
Most Extreme	Absolute	.086

Differences	
Positive	.086
Negative	-.055
Test Statistic	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)	.066 ^c

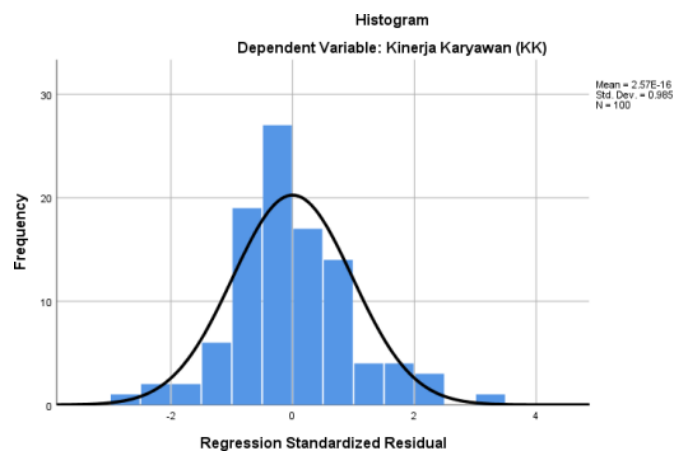
Exact Sig. (2-tailed)	.427
Point-Probability	.000

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.4, diketahui nilai probabilitas p atau *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,427. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,427, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 4. 1Uji Normalitas NormalProbability Plot



Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Histogram digunakan pada Gambar 4.2 untuk menunjukkan uji normalitas, sementara plot probabilitas normal ditunjukkan pada Gambar 4.1. Pada Gambar 4.1, titik-titik tampak

menyebar mengikuti garis diagonal, sementara kurva normal pada Gambar 4.2 mengindikasikan bahwa distribusi data bersifat teratur.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, dalam regresi dilakukan untuk memeriksa adanya korelasi antar variabel independen. Terdapat masalah multikolinearitas jika terdapat korelasi. Nilai faktor inflasi varians (VIF) dan toleransi memberikan dasar bagi pengambilan keputusan.

- Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai melebihi 0,10.
- Adanya VIF di bawah 10,00, menandakan variabel bebas tidak mengalami multikolinearita.

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (DK)	.364	2.744
Motivasi Kerja (MK)	.410	2.438
Komunikasi (K)	.413	2.422

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.5, Diketahui nilai VIF dari Disiplin Kerja (DK) adalah 2,744, nilai VIF dari Motivasi Kerja (MK) adalah 2,438 dan nilai VIF dari Komunikasi (K) adalah 2,422. Dikarenakan seluruh nilai $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut X dengan terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 4.6 merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.122	1.749		2.356	.020		
Disiplin Kerja (DK)	.389	.059	.445	6.533	.000	.364	2.744
Motivasi Kerja (MK)	.202	.058	.223	3.475	.001	.410	2.438
Komunikasi (K)	.311	.058	.342	5.340	.000	.413	2.422

Berdasarkan Tabel 4.6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$KK = 4.122 + 0.389DK + 0.202MK + 0.311K + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta adalah 4,122 Nilai tersebut dapat diartikan apabila Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), Komunikasi (K) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,122.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (DK) adalah 0.389, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Disiplin Kerja (DK) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0,389.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (MK) adalah 0,202, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Motivasi Kerja (MK) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0,202.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Komunikasi (K) adalah 0,311, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Komunikasi (K) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0,311.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.7 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.7 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.122	1.749		2.356	.020		
Disiplin Kerja (DK)	.389	.059	.445	6.533	.000	.364	2.744
Motivasi Kerja (MK)	.202	.058	.223	3.475	.001	.410	2.438
Komunikasi (K)	.311	.058	.342	5.340	.000	.413	2.422

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12 diperoleh hasil:

- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (DK) adalah 0,389, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui statistik t atau t hitung dari Disiplin Kerja (DK) adalah 6,533
- t tabel = 1,985 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga disimpulkan Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (MK) adalah 0,202, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui statistik t atau t hitung dari Motivasi Kerja (MK) adalah 3,475 > t tabel = 1,985 dan nilai Sig. adalah 0.001, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka Motivasi Kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga disimpulkan Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Komunikasi (K) adalah 0,311, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Komunikasi (K) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui statistik t atau t hitung dari Komunikasi (K) adalah $5,340 > t \text{ tabel} = 1,985$ dan nilai Sig. adalah 0.000 , yakni $< \text{tingkat signifikansi } 0,05$, maka Komunikasi (K) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga disimpulkan Komunikasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pembahasan

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jagatrah Jaya

Secara teoritis, kinerja karyawan PT. Jagatrah Jaya dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Oleh karena itu, Dalam organisasi ini, disiplin kerja yang lebih baik diiringi dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Variabel Disiplin Kerja (DK) terbukti memengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari koefisien regresi positifnya sebesar $0,389$. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (KK) berkorelasi positif. Disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $6,533$ yang lebih besar daripada $t \text{ Tabel } 1,985$, serta nilai signifikansi $0,000$ yang berada di bawah ambang $0,05$. Dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a , terbukti bahwa Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Pernyataan bahwa "Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jagatrah Jaya" (H_1) dapat didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa teori tentang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan telah terverifikasi secara efektif dan konsisten dengan temuan empiris. Berdasarkan teori Hasibuan (2023), disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk menaati seluruh aturan perusahaan serta standar yang berlaku, yang mendukung temuan penelitian ini. Sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Gafur dkk. (2022), temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokoler Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, menurut penelitian Rokhayati dkk. (2022).

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jagatrah Jaya

Kinerja karyawan PT. Jagatrah Jaya dapat dipengaruhi oleh kondisi motivasi kerjanya, sesuai dengan kerangka teori yang berlaku. Dengan meningkatnya kualitas motivasi kerja di perusahaan ini, kinerja karyawan cenderung meningkat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai koefisien regresi positif variabel Motivasi Kerja (MK) sebesar $0,202$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung $3,475 > t \text{ tabel } 1,985$ dan tingkat signifikansi (Sig.) $0,001$, yang berada di bawah ambang batas signifikansi $0,05$, Motivasi kerja secara statistik signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menolak H_0 dan menerima H_a , dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Oleh karena itu, penjelasan berikut dapat digunakan untuk mendukung hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jagatrah Jaya". Dengan kata lain, kerangka pemikiran teori yang berisi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah berhasil dikonfirmasi, dan teori tersebut telah diuji secara eksperimental. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut hasil penelitian dari Basyid (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.

Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jagatrah Jaya

Berdasarkan gagasan bahwa kinerja karyawan PT. Jagatrah Jaya dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan di organisasi ini meningkat seiring dengan peningkatan komunikasi. Komunikasi berdampak terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi positif dari variabel Komunikasi (K), yaitu: 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (KK) mendapat manfaat dari Komunikasi (K). Kita tahu bahwa Komunikasi (K) memiliki dampak yang substansial terhadap Kinerja Karyawan (KK) karena t statistik atau t hitungnya adalah $5,340 > t$ Tabel = 1,985 dan nilai Sig.-nya adalah 0,000, yang berada pada ambang signifikansi $<0,05$.

Komunikasi (K) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa "Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jagatrah Jaya" Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa kerangka teori mengenai dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan konsisten dengan data aktual. Menurut teori Bangun (2017), komunikasi adalah proses dua arah di mana pengirim pesan berusaha membuat pesan mudah dipahami dan jelas, sementara penerima pesan berusaha melakukan hal yang sama untuk mendapatkan umpan balik. Teori ini mendukung temuan penelitian. Karyawan di Kantor Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Humas dan Protokol Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti melaporkan bahwa komunikasi meningkatkan hasil kerja mereka secara signifikan dan positif. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Gafur et al. (2022). Selain itu, Kantor Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Rokhayati et al. (2022).

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jagatrah Jaya

Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung diketahui sebesar 165,275. Kinerja Karyawan (KK) secara signifikan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), dan Komunikasi (K), sebagaimana dibuktikan oleh F hitung sebesar 165,275 yang lebih tinggi daripada F Tabel sebesar 2,699 dan nilai Sig. sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan uji hipotesis secara keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung setiap variabel independen $> F$ Tabel. Dengan demikian, jika H_0 ditolak dan H_a disetujui, maka Kinerja Karyawan (KK) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), dan Komunikasi (K). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis (H_4).

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi secara bersamaan saling berinteraksi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Hasil uji, koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan kombinasi ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, Namun, faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berdampak pada 83,8% sisanya.

5. Penutup **Kesimpulan**

1. Variabel Disiplin Kerja (DK) menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,389, menandakan bahwa Kinerja Karyawan (KK) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Nilai t -hitung untuk Disiplin Kerja adalah 6,533, lebih besar dari t -tabel 1,985, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa penerapan disiplin di PT. Jagatrah Jaya telah mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja (MK), memiliki koefisien regresi positif 0,202, menunjukkan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Thitung MK sebesar 3,475 > t-tabel 1,985 dan nilai signifikansi 0,001 (<0,05) menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan dan positif. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meningkat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Variabel Komunikasi (K) memiliki koefisien regresi positif 0,311, menandakan hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Nilai thitung sebesar 5,340 > t-tabel 1,985 dan nilai Sig. 0,000 (<0,05) menegaskan pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), dan Komunikasi (K) secara bersama-sama menjelaskan 83,8% variasi (KK), sedangkan 16,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi dalam meningkatnya kinerja karyawan.
5. Secara simultan, Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), dan Komunikasi (KK) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), menekankan pentingnya ketiga faktor ini bekerja bersama untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan ini, rekomendasi berikut dapat diajukan:

1. Selain variabel yang diteliti, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menemukan perbedaan dalam elemen-elemen tambahan yang memengaruhi peningkatan kinerja.
2. Untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan menciptakan contoh positif bagi staf, manajemen dan staf harus mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku dengan lebih ketat.
3. Agar kinerja tidak menurun, manajemen perlu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
4. Manajemen dan staf PT. Jagatrah Jaya harus terus berkomunikasi secara efektif untuk mencegah miskomunikasi atau kesalahpahaman di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Gafur, A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 08(02), 90-99.
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.

- Graicelda, R., & Siagian, M. (2024). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam*. 7(1), 435-448.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Hasibuan, M. S. . (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Lestari, E. P., Ekonomi, F., Riyadi, U. S., Ekonomi, F., & Riyadi, U. S. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar*. 2(2), 3033-3044.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1)1729-1739. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552%0Ah>
- Nuriyah, S., & Qomariah, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 14-31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Pohan, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(2), 77-92. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i2.109>
- Pradipta, R. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7), 1-18.
- Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25-34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Soetrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sutha, D. W. (2021). *Biostatistika*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33-41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen*.