

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. Adela Berkah Abadi Gresik)

Della Elinda
elindadella33@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work satisfaction, work discipline, and communication on the employee's performance of CV. Adela Berkah Abadi, Gresik. The research was inferential quantitative with the survey as its method technique. Moreover, the population was 30 employees of CV. Adela Berkah Abadi, Gresik. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 30 samples. The instrument in the data collection technique used questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 20. The analysis technique was presented descriptively for every variable. All classical assumptions which consisted of normality, heteroscedasticity, and multicollinearity had been fulfilled. The result concluded that (1) work satisfaction had an insignificant effect on employee's performance; (2) work discipline had a positive and significant effect on employee's performance; (3) communication had a positive and significant effect on employee's performance. In addition, the determinant coefficient was 0.856 or 85.6%. it meant that work satisfaction, discipline and communication had affected 85.6% on employee's performance. Meanwhile, 14.4% were affected by other variables outside the research.

Keywords : Work Satisfaction, Discipline, Communication, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Adela Berkah Abadi Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial dengan teknik survei. Populasi yang diteliti berjumlah 30 orang karyawan CV. Adela Berkah Abadi dengan penggunaan teknik sampling jenuh, dengan demikian anggota sampel berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 20. Analisis data disajikan secara deskriptif untuk setiap variabel penelitian. Seluruh asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas telah terpenuhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun koefisien determinasi yakni sebesar 0.856 atau 85.6%. Artinya kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 85.6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 14.4% lainnya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

Kata kunci : kepuasan kerja, disiplin, komunikasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Persaingan yang diiringi dengan perubahan masif di bidang teknologi di berbagai bidang menuntut setiap perusahaan untuk mempertahankan keberadaannya dengan mengelola karyawannya agar mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang menjadi tenaga kerja bagi perusahaan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dikatakan merupakan akumulasi atas kinerja setiap karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan menjadi topik kajian yang penting bagi perusahaan (Meilany dan Ibrahim, 2015).

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang dapat dinilai berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2009: 83). Setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda, yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawannya. Namun terdapat sejumlah faktor umum yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada setiap jenis perusahaan, antara lain kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

Kepuasan kerja dipercaya berhubungan kuat dengan kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja dapat mendorong perbaikan kinerja di segala aspek. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan terkait kecintaan seseorang terhadap profesinya (Hasibuan, 2015: 29). Karyawan yang puas dengan bidang pekerjaannya, akan menunjukkan kemampuannya seoptimal mungkin sehingga memungkinkan ia menghasilkan *outcomes* yang lebih besar dibanding karyawan lain. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengemukakan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Indrawati (2013) meneliti karyawan rumah sakit di kota Denpasar dan menemukan bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil sebaliknya dikemukakan oleh Adhiyasa (2019) bahwa kepuasan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Meilany dan Ibrahim, 2015; Sinaga *et al.*, 2021). Disiplin kerja dimaksudkan sebagai upaya manajemen dalam rangka memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga menjadi teratur dan disiplin, dalam rangka peningkatan prestasi kerja (Meilany dan Ibrahim, 2015). Penelitian oleh Meilany dan Ibrahim (2015) pada karyawan yang bekerja di bidang logistik di Pekanbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Nelizulfa (2018) meneliti karyawan di perusahaan jamu di kota Karanganyar dan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga mencoba mengaitkan pengaruh komunikasi di perusahaan. Dalam konteks organisasi, komunikasi diartikan sebagai proses mengirim dan menerima beragam pesan, baik dalam struktur formal maupun lingkungan informal organisasi (Masmuh, 2008: 6). Komunikasi diartikan sebagai penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lainnya (Toha dalam Tahir, 2014: 60). Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ardiansyah (2016) mengemukakan bahwa komunikasi memiliki efek langsung terhadap kinerja, sekaligus memiliki efek tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Peneliti lainnya yakni Lustono dan Hasnaeni (2019) mengemukakan hasil yang berbeda, bahwa komunikasi tidak terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan, penelitian dan pengembangan Banjarnegara.

Masalah terkait kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja kerap kali dialami oleh perusahaan lintas sektor dan lintas industri, salah satunya CV. Adela Berkah Abadi yang merupakan perusahaan yang memfokuskan aktivitas produksinya pada barang-barang yang menjadi kebutuhan tidur antara lain spre, selimut tidur, handuk, alas mandi, bantal dan guling.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Adela Berkah Abadi

Aspek absensi	Bulan									
	Januari		Februari		Maret		April		Mei	
	Frek	Persen	Frek	Persen	Frek	Persen	Frek	Persen	Frek	Persen
Hari kerja	25 hari		22 hari		26 hari		23 hari		21 hari	
Tidak masuk	40	5.33%	48	7.27%	25	3.21%	26	3.77%	23	3.65%
Terlambat	66	8.80%	43	6.52%	62	7.95%	77	11.16%	47	7.46%
Tanpa Izin	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Setengah hari	10	1.33%	4	0.61%	3	0.38%	5	0.72%	3	0.48%
Total	116		95		90		108		73	

Sumber : Data primer, 2022, diolah

Tabel di atas merupakan rekapitulasi data absensi karyawan CV. Adela Berkah Abadi pada bulan Januari hingga Mei tahun 2022. Kategori ketidakhadiran yang nampak mencolok yakni Tidak Masuk sejumlah 40 kejadian di bulan Januari 2022 naik signifikan menjadi 48 kejadian pada bulan berikutnya. Demikian pula Keterlambatan yang mencapai angka cukup tinggi sepanjang rekapitulasi yakni 66 kejadian pada Januari, turun menjadi 43 kejadian pada Februari, naik signifikan menjadi 62 kejadian pada Maret dan naik tajam menjadi 77 kejadian pada April.

Dengan melakukan evaluasi atas kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penelitian ini hendak menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Adela Berkah Abadi Gresik.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap karyawan atas situasi kerja yang dihadapinya, atau hubungan interaksi yang terjalin antara atasan dengan bawahannya (Anoraga dalam Tahir, 2014: 84). Lebih lanjut Anoraga menuliskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang menjadi akumulasi atas sikap-sikap khusus atas faktor-faktor pekerjaan, adaptasi diri dan hubungan sosial di luar kerja. Robbins dan Judge (2015: 98) menyatakan bahwa kepuasan kerja sikap yang ditunjukkan seseorang atas tugas-tugasnya selama bekerja, yang merupakan indikasi dari kesenjangan/ ketidaksamaan antara apa yang mereka terima dan apa yang mereka persepsikan semestinya mereka terima. Tahir (2014: 87) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, komunikasi, aspek sosial pekerjaan serta fasilitas yang diberikan perusahaan.

Disiplin Kerja

Rivai (dalam Sinaga *et al.*, 2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat komunikasi bagi manajer kepada bawahannya sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati norma sosial dan formal yang berlaku di organisasi (perusahaan). Siagian (2003) dalam Parwita (2015) mengungkapkan terdapat dua jenis disiplin kerja yakni pendisiplinan preventif dan korektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain motivasi, diklat, kepemimpinan, kesejahteraan dan upaya penegakan kedisiplinan itu sendiri (Martoyo, 2002 dalam Parwita, 2015). Dengan motivasi yang tinggi, seorang karyawan dapat bangkit, melakukan dan memelihara perilaku yang sesuai dengan disiplin kerja. Disiplin kerja juga dirasakan dapat ditegakkan dengan proporsional pada organisasi dengan kepemimpinan demokratis.

Komunikasi

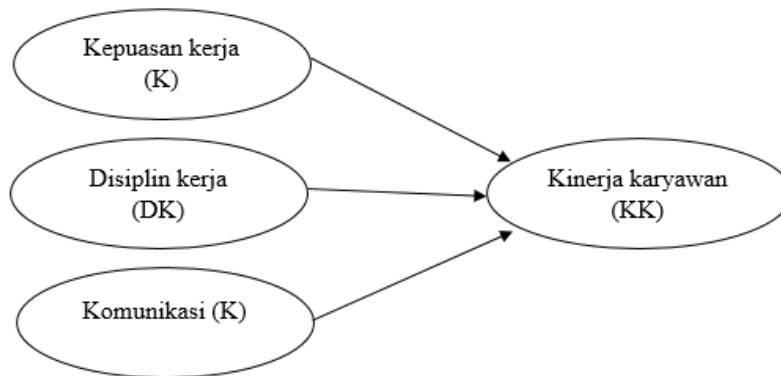
Secara fungsional komunikasi organisasi merupakan penerjemahan pesan yang berlangsung antar unit komunikasi yang menjadi bagian dari sebuah organisasi (Pace dan Faules, 2010: 31). Komunikasi dalam organisasi paling tidak memiliki empat jenis fungsi, sebagaimana dijelaskan oleh Bungin (2006 :274-276) yakni fungsi informatif, fungsi regulatif, fungsi persuasif dan fungsi integratif. Menurut jenisnya, komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi 4 jenis yakni komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horizontal dan diagonal (Thoha, 2012 : 200-201). Komunikasi vertikal ke bawah menggambarkan aliran pesan dari atasan kepada bawahannya, sedangkan komunikasi vertikal ke atas menunjukkan arus pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan yang memiliki wewenang atau jabatan lebih tinggi. Komunikasi horizontal merupakan bentuk

transfer pesan antara orang-orang yang memiliki tingkat jabatan dan otoritas yang sama dalam organisasi, sedangkan komunikasi diagonal merupakan pertukaran pesan yang melibatkan dua level jabatan atau otoritas yang berbeda, misalnya manajer umum kepada manajer pemasaran.

Kinerja Karyawan

Hariandja (2017: 55) menuliskan bahwa kinerja adalah tindakan dan perilaku nyata seorang karyawan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi yang memberikan hasil-hasil tertentu. Pendapat lain oleh Manthis dan Jackson (2016: 113) menyebutkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Meilany dan Ibrahim (2015) meliputi faktor kemampuan, dan faktor motivasi. Kemampuan di sini terdiri dari dua jenis yakni kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realistis (yang telah ditempuh melalui pendidikan). Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat berasal dari internal diri karyawan maupun eksternal.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ostroff (dalam Lie dan Siagian, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja secara efektif umumnya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang puas dengan atasan dan teman kerjanya akan lebih mudah dalam bekerja sama dan memiliki ketergantungan yang bersifat positif sehingga meningkatkan produktivitasnya. Indrawati (2013) meneliti karyawan Rumah Sakit di kota Denpasar dan menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, yang berdampak pula pada meningkatnya kepuasan pasien. Lie dan Siagian (2018) menemukan hasil serupa bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung berkinerja baik.

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja bertujuan mencegah pemborosan energi dan waktu dalam bekerja, sehingga diharapkan akan meningkatkan efisiensi. Selain itu apabila kedisiplinan kerja diterapkan dengan baik di lingkungan perusahaan, maka akan meminimalisir rusak atau hilangnya aset seperti perlengkapan, mesin dan alat operasional lainnya yang disebabkan oleh ketidakhati-

hatian atau senda gurau, bahkan tindak pencurian oleh karyawan yang pada akhirnya diharapkan meningkatkan kinerja karyawan (Meilany dan Ibrahim, 2015). Meilany dan Ibrahim (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh disiplin kerja. Sinaga *et al.* (2021) menemukan hasil serupa bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu bentuk komunikasi organisasi adalah komunikasi dari atas ke bawah (Arni, 2000: 108-109). Apabila instruksi tugas dan evaluasi kerja disampaikan dengan baik, maka karyawan akan dapat memahami apa yang semestinya mereka lakukan sehingga akan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Sedangkan komunikasi dari bawah ke atas antara lain berupa laporan pencapaian, penawaran saran dan ide serta penjelasan atas masalah seputar pekerjaan (Arni, 2000: 110). Apabila komunikasi berlangsung dengan lancar, maka karyawan tidak menemui kesulitan untuk meningkatkan kualitas kerjanya di masa mendatang, dengan kata lain akan dapat meningkatkan kinerjanya. Ardiansyah (2016) menyatakan bahwa komunikasi yang baik berdampak pada perbaikan kinerja karyawan. Dewi (2021) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi.

H₃ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan perusahaan CV. Adela Berkah Abadi yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah anggota populasi yakni 30 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai merupakan data primer. Data ini diperoleh wawancara langsung dengan pihak manajemen CV. Adela Berkah Abadi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi anggota sampel. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur untuk menggali permasalahan yang terjadi di perusahaan. Adapun penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengumpulkan tanggapan dari responden atas item-item yang mengukur variabel penelitian.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel Independen

1. Kepuasan kerja (K)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan atas pekerjaannya di CV. Adela Berkah Abadi, yang merupakan akumulasi sikap atas sejauh mana faktor-faktor pada pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Indikator pengukuran kepuasan kerja mengadaptasi Luthans (2006 : 67) yakni pekerjaan itu sendiri (K1); atasan (K2); teman kerja (K3); promosi (K4); gaji/ upah (K5).

2. Disiplin kerja (DK)

Disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan oleh manajemen CV. Adela Berkah Abadi dalam upaya mengarahkan karyawannya agar memiliki kesediaan untuk mematuhi norma dan aturan yang berlaku di tempat kerja demi pencapaian tujuan perusahaan. Indikator disiplin kerja diadaptasi dari Lufitasari (2014) yakni hadir tepat waktu (DK1); mengutamakan presensi atau tingkat kehadiran (DK2); mentaati ketentuan jam kerja (DK3); menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien (DK4);

memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya (DK5); memiliki semangat kerja yang baik (DK6); bersikap dan berkepribadian baik dengan menunjukkan keteladanan dalam bekerja (DK7); kreatif dan inovatif dalam bekerja (DK8).

3. Komunikasi (Km)

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di antara unit-unit kerja pada CV. Adela Berkah Abadi. Komunikasi diukur dengan indikator sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (2012: 200-201) yakni pemahaman (Km1); kesenangan (Km2); pengaruh pada sikap (Km3); hubungan yang semakin baik (Km4).

Variabel Dependen

Kinerja karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah tindakan atau perilaku karyawan CV. Adela Berkah Abadi yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan, serta memberikan kontribusi pencapaian perusahaan dan perekonomian karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan diukur dengan indikator oleh Bernardin dan Russell (2001: 138) yakni jumlah hasil kerja (KK1); kualitas hasil kerja (KK2); pengetahuan kerja (KK3); kreativitas (KK4); kooperasi (KK5); ketergantungan (KK6); inisiatif (KK7); kualitas personal (KK8).

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016: 63). Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Item kuesioner yang valid adalah item yang memiliki nilai signifikansi *Pearson Product Moment* <0,05.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka yang menggambarkan konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan data atau informasi yang relatif sama. (Ghozali, 2017: 47). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menjabarkan sebagaimana adanya dengan menunjukkan distribusi frekuensi, ukuran-ukuran pemusatan dan ukuran-ukuran penyebaran data. Ukuran pemusatan meliputi rerata, nilai tengah dan modus sedangkan ukuran penyebaran dapat dijelaskan melalui standar deviasi, jangkauan dan varians. Untuk mengetahui frekuensi pada setiap variabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_s = \frac{m - 1}{m}$$

$$R_s = \frac{5 - 1}{5}$$

$$R_s = 0,8$$

Keterangan :

R_s = Rentang skala

m = Jumlah alternatif jawaban pada setiap item

Perhitungan dengan rumus tersebut akan menghasilkan rentang jawaban yang diklasifikasikan sebagai berikut :

1. 1,00-1,80 = sangat rendah
2. 1,81-2,60 = rendah

3. 2,61-3,40 = cukup
4. 3,41-4,20 = tinggi
5. 4,21-5,00 = sangat tinggi

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausalitas antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda yang dikembangkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 DK + \beta_3 Km + \varepsilon$$

Keterangan :

KK = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

K = Kepuasan kerja

DK = Disiplin kerja

Km = Komunikasi

ε = eror

Uji Kelayakan Model

Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji *Goodness of Fit* dipakai untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, yakni dengan uji F pada taraf signifikansi 5%. Model regresi dinyatakan layak apabila nilai Sig < 0,05 dan sebaliknya apabila nilai Sig \geq 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak layak (Ghozali, 2017 : 136)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang mencerminkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan beragamnya nilai variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati satu berarti variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel dependen (Ghozali, 2017 : 136).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini hendak menguji apakah residual data pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menjalankan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Namun jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dijalankan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi multikolinieritas adalah pengujian VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF <10 atau nilai *tolerance* >0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dijalankan untuk mengidentifikasi terjadinya ketidaksamaan *variance* residual dari suatu observasi ke observasi lain pada model regresi. Penelitian ini mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas (contohnya melebar, bergelombang atau menyempit), serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis parsial dilakukan dengan *t-test* pada *software* SPSS pada taraf signifikansi 5%. Variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila memiliki nilai $\text{Sig} \leq 0,05$ (Ghozali, 2017 : 136).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum CV. Adela Berkah Abadi Gresik

CV. Adela Berkah Abadi adalah perusahaan yang memproduksi kebutuhan kamar tidur antara lain bantal guling, handuk, alas mandi, spreng dan selimut. Perusahaan menggunakan teknik produksi terbaik dengan bahan baku yang dapat diandalkan. Selain itu perusahaan juga menjamin kepuasan konsumen dengan memberikan garansi jika warna luntur, tentunya disertai syarat dan ketentuan yang berlaku. CV. Adela Berkah Abadi berlokasi di Kompleks Pergudangan Casa Sumpat A2, Jalan Pln, Sumpat, Driyorejo, Dusun Cangkir, kota Gresik.

Proses produksi berawal dari impor bahan baku kain dari China. Jenis kain yang diimpor ada 2, yakni polyester dan katun 100%. Setelah sampai di Jakarta, kain diantar ke rekanan pabrik di Bandung untuk proses *cut, make dan trim* (CMT). Aktivitas ini meliputi pemotongan kain menjadi beberapa lembar yang disesuaikan dengan desain produk jadi yang diinginkan. Setelah proses pemotongan, produksi akan dilanjutkan ke proses selanjutnya yaitu penjahitan kain-kain menjadi berbagai produk. Setelahnya produk siap dikemas dan dikirim ke Gresik.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dengan teknik *Pearson Product Moment* menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (K)	K1	0.805	0.000	Valid
	K2	0.865	0.000	Valid
	K3	0.640	0.000	Valid
	K4	0.655	0.000	Valid
	K5	0.770	0.000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0.881	0.000	Valid
	DK2	0.865	0.000	Valid
	DK3	0.923	0.000	Valid
	DK4	0.879	0.000	Valid
	DK5	0.705	0.000	Valid
	DK6	0.928	0.000	Valid
	DK7	0.849	0.000	Valid
	DK8	0.609	0.000	Valid
Komunikasi (Km)	Km1	0.862	0.000	Valid
	Km2	0.965	0.000	Valid
	Km3	0.941	0.000	Valid
	Km4	0.844	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0.758	0.000	Valid
	KK2	0.818	0.000	Valid
	KK3	0.897	0.000	Valid
	KK4	0.807	0.000	Valid
	KK5	0.870	0.000	Valid
	KK6	0.689	0.000	Valid
	KK7	0.818	0.000	Valid
	KK8	0.242	0.197	Tidak valid

Sumber : Data primer, 2022, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner baik pada variabel bebas maupun terikat adalah valid kecuali item KK8. Lebih lanjut item KK8 akan dieliminasi dari data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji keandalan instrumen kuesioner, dengan teknik Alpha Cronbach's dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0.800	Reliabel
Disiplin kerja	0.933	Reliabel
Komunikasi	0.916	Reliabel
Kinerja karyawan	0.871	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022, diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari besaran koefisien cronbach's alpha yang ≥ 0.6 .

Statistik Deskriptif

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas pertama yang terdiri dari 5 item kuesioner yang terangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (K)

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
K1	0	1	5	20	4	3.90
K2	1	0	6	21	2	3.77
K3	0	0	1	26	3	4.07
K4	0	0	17	13	0	3.43
K5	0	5	15	10	0	3.17
Mean						3.67

Sumber : Data primer, 2022, diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden menyatakan sikap setuju atas item K1, K2, K3 dan K5 namun menyatakan sikap cukup setuju/ netral atas item K5. Artinya responden setuju bahwa mereka puas dengan aspek pekerjaan mereka, atasan, rekan kerja dan sistem promosi kenaikan jabatan namun cukup puas dengan aspek gaji dan upah yang mereka dapatkan selama bekerja di CV. Adela Berkah Abadi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diukur dengan 8 item dalam kuesioner yang terangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (DK)

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
DK1	0	0	1	23	6	4.17
DK2	0	2	1	20	7	4.07
DK3	0	0	3	21	6	4.10
DK4	0	0	2	21	7	4.17
DK5	0	0	4	25	1	3.90
DK6	0	0	2	22	6	4.13
DK7	0	0	2	22	6	4.13
DK8	0	0	6	24	30	3.80
Mean						4.06

Sumber : Data pimer, diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item disiplin kerja berada pada interval kelas setuju, artinya responden setuju bahwa mereka berusaha hadir kerja tepat waktu, berusaha tidak membolos kerja serta mampu datang dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan. Responden juga setuju bahwa mereka berupaya menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya, memiliki semangat kerja yang baik, bersikap dengan baik dan mencoba menjadi kreatif selama bekerja.

Komunikasi

Variabel komunikasi diukur dengan 4 item dalam kuesioner dan dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Deskripsi Variabel Komunikasi (Km)

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
KM1	0	1	6	23	0	3.73
KM2	0	1	2	26	1	3.90
KM3	0	1	2	27	0	3.87
KM4	0	0	2	27	1	3.97
Mean						3.87

Sumber : Data primer, diolah 2022

Seluruh item komunikasi berada pada rentang interval setuju, artinya responden penelitian setuju bahwa penyampaian ide, saran dan gagasan di perusahaan berjalan dengan baik. Responden juga setuju bahwa kecocokan dalam berkomunikasi di lingkungan perusahaan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan. Responden juga setuju bahwa sikap dan perilaku mereka berubah menjadi lebih baik karena komunikasi yang berlangsung di tempat kerja, selain itu komunikasi antar rekan kerja juga dirasakan membuat hubungan kerja menjadi lebih baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur dengan 8 item dalam kuesioner dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
KK1	0	0	4	26	0	3.87
KK2	0	0	2	28	0	3.93
KK3	0	0	3	24	3	4.00
KK4	0	0	4	26	0	3.87
KK5	0	0	2	26	2	4.00
KK6	0	0	1	26	3	4.07
KK7	0	0	2	28	0	3.93
KK8	0	0	3	26	1	3.93
Mean						3.95

Sumber : Data primer, diolah 2022

Seluruh item kinerja karyawan berada pada interval kelas setuju. Dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa mereka mampu mencapai target kerja, menunjukkan performa kerja yang berkualitas, memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan serta menunjukkan kreativitas saat bekerja. Responden juga setuju bahwa mereka mampu bekerja dalam tim, berkomitmen untuk selalu jujur, menunjukkan inisiatif serta memiliki kepribadian yang baik

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 1.258 - 0.130 K + 0.440 DK + 0.358 Km + e$$

Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 1.258 yang berarti apabila kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi bernilai nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 1.258 satuan. Koefisien regresi pada kepuasan kerja adalah sebesar -0.130. Artinya setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebesar 0.130 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. Koefisien regresi pada disiplin kerja adalah sebesar 0.440. Artinya setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebanyak 1 satuan, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.440 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. Koefisien regresi pada komunikasi adalah sebesar 0.358. Artinya setiap terjadi perbaikan komunikasi sebanyak 1 satuan, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.358 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan.

Uji Kelayakan Model

Uji F (Goodness of Fit)

Kelayakan model regresi dijalankan dengan uji F pada taraf signifikansi 5% dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Kelayakan Model dengan Uji F

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1.969	3	0.656	51.663	0.000
Residual	0.330	26	0.013		
Total	2.299	29			

Predictors : (constant), K, DK, Km

Dependent Variable : KK

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel tersebut, diperoleh nilai Sig sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan, dengan demikian model regresi bersifat layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9
Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.925	0.856	0.840	0.11271

Predictors : (constant), K, DK, Km

Dependent Variable : KK

Sumber : Data primer, diolah 2022

Koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni sebesar 0.856 atau 85.6%. Artinya kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 85.6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 14.4% lainnya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode statistik non parametrik *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.907
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0.384

Sumber : Data primer, diolah 2022

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,384 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual data pada model regresi berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menguji nilai VIF dan nilai *tolerance* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Uji Multikolinieritas Regresi Linier Berganda

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Kepuasan kerja (K)	1.976	0.506	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin kerja (DK)	1.974	0.507	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (Km)	1.801	0.555	Tidak terjadi multikolinieritas

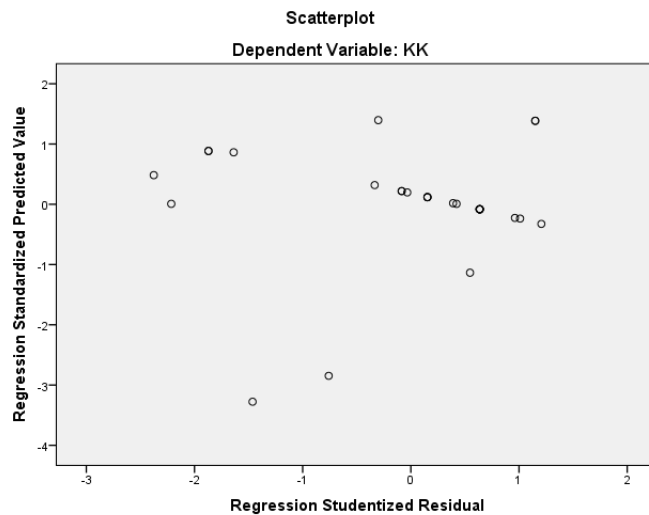
Dependent Variable : KK

Sumber : Data primer, diolah 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga model regresi linier berganda bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini dijalankan dengan grafik *scatterplot* sebagai berikut :



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer, diolah 2022

Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas seperti bergelombang atau mengumpul di satu titik sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dengan taraf signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t terangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis dengan Uji-t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.258	0.225	5.587	0.000
K	-0.130	0.065	-2.006	0.055
DK	0.440	0.068	6.458	0.000
Km	0.358	0.071	5.076	0.000

Dependent Variable : KK
Sumber : Data primer, diolah 2022

Uji hipotesis pertama yakni pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,055. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis kedua yakni disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis ketiga yakni pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Adela Berkah Abadi.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data pada sub bab sebelumnya membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tidak signifikannya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat terjadi karena mayoritas karyawan CV. Adela Berkah Abadi mayoritas merupakan kalangan milenial berusia muda. Karyawan milenial dikenal cukup luas sebagai kelompok kerja yang mudah bosan dan cenderung terbuka dengan berbagai penawaran kerja baru. Studi yang dilansir oleh www.kompas.com menyatakan bahwa pada 2016, 21% karyawan milenial telah lebih dari tiga kali berpindah pekerjaan dalam setahun. Karyawan milenial terpicu oleh pemikiran untuk lebih sukses dari generasi terdahulunya, lebih mudah bosan, mudah jenuh dan berpikir instan (www.lifestyle.kompas.com, diakses pada 17 Juli 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Adiyasa (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Indrawati (2013) serta Lie dan Siagian (2018) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Pengaruh positif signifikan berarti peningkatan disiplin kerja di lingkungan CV. Adela Berkah Abadi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Analisis deskripsi variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja memiliki nilai rerata 4.06 yang masuk pada interval kelas setuju/ tinggi. Artinya karyawan CV. Adela Berkah Abadi mempersepsi diri mereka sebagai karyawan yang disiplin selama bekerja di perusahaan. Kedisiplinan tersebut meliputi kedatangan dan kepulangan tepat waktu, efektif dan efisien dalam menggunakan jam kerja, serta memiliki keterampilan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil riset Meilany dan Ibrahim (2015) serta Sinaga *et al.* (2021) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Nelizulfa (2018) yang meneliti karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar dan menemukan bahwa disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh komunikasi. Pengaruh positif signifikan artinya apabila komunikasi berjalan lebih baik, maka peluang untuk terjadinya perbaikan kinerja karyawan menjadi semakin terbuka. Penelitian ini berhasil membuktikan peran vital komunikasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Komunikasi yang baik akan memudahkan pemahaman karyawan atas instruksi kerja yang diberikan atasan, atau umpan balik atas kinerja yang dihasilkan. Komunikasi yang baik juga akan membuat karyawan merasa dihargai karena atasan menerima usulan serta ide-ide seputar pekerjaan. Komunikasi yang baik juga akan membantu sesama karyawan untuk membangun rasa saling menghargai, menghormati, mempermudah pembagian tugas, koordinasi harian serta evaluasi kerja (Ardiansyah, 2016).

Penelitian ini menunjukkan hasil yang serupa dengan Ardiansyah (2016) yang meneliti 152 karyawan bagian produksi pada PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, bahwa kinerja karyawan secara positif signifikan dipengaruhi oleh komunikasi. Penelitian ini selaras pula dengan temuan Dewi (2021) yang meneliti 60 karyawan di PT. Indosurya Kencana Bekasi kinerja karyawan dideterminasi oleh komunikasi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Lustono dan Hasnaeni (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi bukan faktor penentu kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dijalankan, dapat diambil simpulan bahwa : (1) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain : (1) Penelitian ini diadakan pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tekstil dengan jumlah sampel relatif kecil yakni 30 orang responden (2) Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikembangkan pada era 2000-an, di sisi lain mayoritas responden merupakan kalangan milenial (3) Penelitian ini menggunakan kuesioner – termasuk di dalamnya variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang diisi oleh karyawan sendiri.

Saran

Kontribusi yang dapat diberikan oleh penelitian ini antara lain : (1) Perusahaan diharapkan memberi perhatian lebih pada kelompok karyawan milenial dengan mencari tahu hal-hal apa yang dianggap penting bagi karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat mengadakan diskusi dalam grup dengan beberapa sampel karyawan untuk mengumpulkan data-data terkait harapan karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat mengusahakan pemenuhan atas harapan tersebut untuk menciptakan kepuasan kerja (2) Perusahaan perlu menjaga tingkat kedisiplinan kerja karyawan, baik dengan cara penyempurnaan aturan-aturan kerja serta pengawasan yang proporsional atas kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja tersebut (3) Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan perusahaan, baik dengan menggunakan teknik komunikasi yang menjamin kesamaan pemahaman untuk menjaga agar suasana kerja menjadi nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Vol 2 (1):23-30.
- Ardiansyah, D. O. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 3 (1): 16-30.
- Arni, M. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bernardin, J. H., Russell, J. E. A. 2001. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill Inc. Singapura.
- Bungin, B. 2006. *Sosiologi Komunikasi*. Kencana Predana Media Group. Jakarta.
- Dewi, V. K. 2021. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol 4 (2):164-171.
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Parahyangan. Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol 7 (2):135-142.

- Lie, T. F., Siagian, H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *AGORA*. Vol 6 (1):1-6.
- Lufitasari, R. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. *Tugas Akhir*. Program Studi Akuntansi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, M. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi. Yogyakarta.
- Lustono, Hasnaeni, A.D. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*. Vol 19 : 43-56.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Manthis, R. L., Jackson, J. H. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Meilany, P., Ibrahim, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Jom FISIP*. Vol 2 (2):1-11.
- Nelizulfa, A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pace, W. R., Faules, F. D. 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Editor Mulyana Deddy. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Parwita, G. B. S. 2015. Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). *Juima*. Vol 5 (2):104-110.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi. Buku 1, Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., Aprian, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*. Vol 29 (3): 404-415.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tahir, A. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.