

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I

Anggilia Ramadhani

anggiliaramdhani2001@gmail.com

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of communication, motivation, and work discipline on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I Surabaya. The research was quantitative. The population was 45 permanent employees in the Administration Operation Building of PT. Angkasa Pura I Surabaya. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). All members of the population were the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert scale. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result showed that communication had a significant effect on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I. Likewise, motivation had a significant effect on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I. Similarly, work discipline had a significant effect on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I.

Keywords: Communication, Motivation, Work Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 pegawai tetap pada bagian *Administration Operation Building* di PT Angkasa Pura I Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada pegawai dengan menggunakan skala *Likert*. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dengan alat bantu pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistic Product And Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada zaman Revolusi Industri 4.0, informasi telah menjadi pijakan utama dalam kehidupan manusia di seluruh dunia. Interaksi antar manusia tidak lagi terbatas oleh batasan ruang dan waktu, karena teknologi digital dan internet yang berkembang pesat mendukung konektivitas dan mobilitas manusia. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Perubahan baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, akan berdampak pada kinerja karyawan dan kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. PT Angkasa Pura I, sebuah anak perusahaan dari PT Aviastar Pariwisata Indonesia (Persero) atau dikenal dengan nama *In Journey*, merupakan pelopor dalam pengusahaan kebandarudaraan komersial di Indonesia, didirikan pada tahun 1964. Perusahaan ini berkomitmen untuk mendukung perekonomian nasional dengan

menyediakan layanan kebandarudaraan, sambil mengembangkan diri sebagai operator bandar udara yang berkelanjutan, peduli pada lingkungan, dan menawarkan keunggulan, keamanan, dan kenyamanan. Terletak sekitar 20 km ke selatan Surabaya, dengan koordinat geografis 07022° LS dan 112° 46 BT, secara administratif berlokasi di wilayah Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, efektif, dan efisien.

Komunikasi adalah aspek vital dalam kehidupan manusia yang tak terhindarkan. Di era digital yang terus berkembang, kemampuan berkomunikasi secara efektif semakin menjadi kunci. Komunikasi juga erat kaitannya dengan kinerja; semakin berkualitas komunikasi, semakin positif pula dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks perusahaan, komunikasi menjadi elemen kunci dalam meningkatkan motivasi kerja individu. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja, sementara komunikasi yang kurang efektif dapat mengurangi motivasi dan bahkan menimbulkan konflik di dalam perusahaan. Motivasi merupakan dorongan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi memainkan peran penting dalam perusahaan untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai. Motivasi menjadi sumber energi bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Disiplin dalam kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan karena tanpa adanya disiplin perusahaan akan mendapat kerugian bahkan perusahaan itu sendiri dapat jatuh. Dapat dilihat jika banyak karyawan yang tidak disiplin maka akan terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu masalah. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang penting bagi manajemen sumber daya manusia.

Data yang diinginkan terkait dengan data kinerja, data absensi dan data- data yang berhubungan dengan pegawai PT Angkasa Pura I tidak bisa didapatkan karena data tersebut bersifat rahasia sehingga tidak dapat ditampilkan. Ibu Emi Wahyuni sebagai Manager Human Capital Business pengukuran kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I diukur menggunakan sistem yang bernama *E-Perfomance*, dimana yang menjadi penilaian pada sistem *E-Perfomance* adalah pencapaian *key performance indicator* Unit dan *key performance indicator* individu. Pencapaian kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I sudah bagus namun perlu mendapat peningkatan sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik pada pihak maskapai, bisnis komersil dan masyarakat yang sedang menunggu jadwal penerbangan.

Menurut Kiswanto (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring (2015) juga mengungkapkan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan dan mendukung kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Yuniasih (2021) menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rozalia *et al.* (2015) dan Pratiwi dan Darmastuti (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Riyadi (2011) juga menyimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Fadillah dan Nasution (2022) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Siahaan dan Bahri (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Turangan *et al.*, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sitorus dan Ahmad (2014) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Wiratama dan Desak (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian oleh Arisanti *et al.* (2019) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dan *gap research* yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I”.

TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Menurut Sarumaha dan Wasiman (2020:396), komunikasi adalah elemen yang penting dalam mengalirkan ide-ide dalam merancang atau menyusun ide dalam suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang terarah, akan tercipta suasana kerja yang lebih nyaman. Sementara menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi memiliki banyak arti dan konsep. Salah satu makna komunikasi adalah sebagai proses sosial, yang umumnya terkait dengan ilmu sosial. Menurut Purwanto dalam Ginting (2018:28), dalam melakukan komunikasi yang efektif terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan : a). Persepsi b). Ketepatan, c). Kredibilitas d). Pengendalian dan e). Keharmonisan.

Motivasi

Menurut Afandi (2021: 3), motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena terinspirasi, termotivasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, antusiasme, dan tekad sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai tingkat kualitas yang baik. Sementara itu, menurut Maruli (2020:58), motivasi kerja adalah segala dorongan yang timbul dari hasrat seseorang, menghasilkan semangat dan keinginan dari dalam diri individu yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:25), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk memberikan upaya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut sesuai dengan kebutuhan individu. Menurut teori yang dikemukakan Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah : a). Kepuasan kerja, b). Prestasi yang diraih, c). Peluang untuk maju, d). Kemungkinan pengembangan karir, e). Tanggung jawab, dan f). Pengakuan orang lain.

Disiplin Kerja

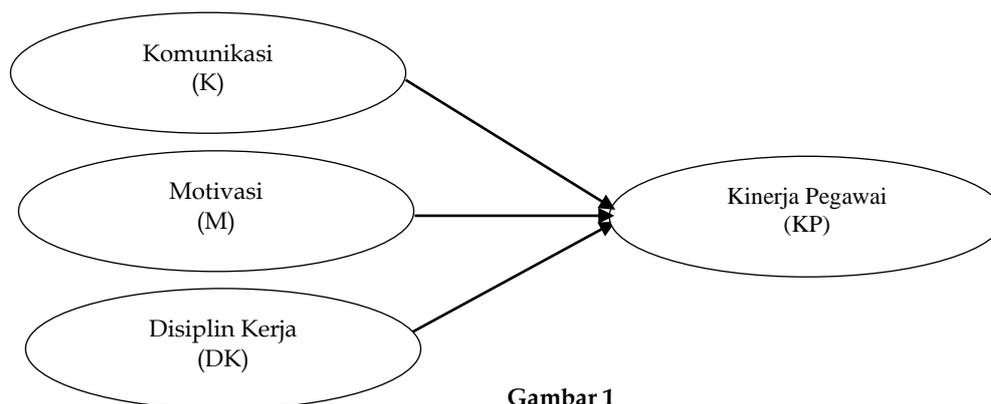
Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2018:193) mendeskripsikan bahwa kedisiplinan merujuk pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi serta norma-norma sosial. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menggambarkan bahwa disiplin merujuk pada sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di lingkungannya. Selanjutnya, Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Simamora dalam Agustini (2019:104), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu : a). Tingkat kehadiran, b). Tata cara kerja, c). Ketaatan pada atasan, d). Kesadaran bekerja, dan e). Tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2021: 144), kinerja merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Riniwati (2016:167) kinerja

adalah seberapa sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapaisasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Silaen (2021:6), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan : a). Kualitas kerja, b). Kuantitas kerja, c). Ketepatan waktu, d). Efektivitas, dan e). Komitmen.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari pihak satu ke pihak yang lain. Komunikasi menjadi salah satu hal yang penting di perusahaan, karena jika sebuah perusahaan memiliki komunikasi yang baik antar pegawai maka dapat menjadi penghubung yang baik pada manajemen dalam mengkoordinasikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Askiah (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2021) yang mengungkapkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi pada pegawai sangat penting guna memberikan dorongan untuk pegawai agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Supratman, *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sumiati dan Purbasari (2019) mengemukakan bahwa tidak dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pada pegawai memberikan adanya rasa tanggung jawab pada seorang pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Jufrizen (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Prawirasentono (2011:27) mengatakan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wau *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Muna Dan Isnawati (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data. Populasi menurut Sugiyono (2018:30), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada bagian *Administration Operation Building* PT Angkasa Pura I Surabaya yang berjumlah 45 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh yang menghasilkan 45 orang pegawai untuk diteliti dan diambil persepsinya. Menurut Sugiyono (2017:124) Sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan kuesioner. Peneliti akan membuat daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden yaitu 45 orang pegawai. Teknik yang digunakan untuk mengukur hasil jawaban kuesioner dari responden adalah *Skala Likert*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan dari responden. Data primer dalam penelitian didapatkan melalui kuesioner yang akan disebar kepada responden yang merupakan pegawai PT Angkasa Pura I.

Definisi Operasional Variabel

Komunikasi

Komunikasi adalah tindakan penyampaian pesan yang dilakukan pimpinan PT Angkasa Pura I untuk mengkoordinasikan bawahan. Menurut Purwanto dalam Ginting (2018:28), dalam melakukan komunikasi yang efektif terdapat beberapa indikator yaitu: a). Persepsi b). Ketepatan, c). Kredibilitas d). Pengendalian dan e). Keharmonisan.

Motivasi

Motivasi adalah proses menjelaskan isentitas, arah dan ketekunan pegawai PT Angkasa Pura I untuk mencapai tujuan yang diinginkannya dalam bekerja. Menurut teori yang dikemukakan Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah : a). Kepuasan kerja, b). Prestasi yang diraih, c). Peluang untuk maju, d). Kemungkinan pengembangan karir, e). Tanggung jawab, dan f). Pengakuan orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap pegawai PT Angkasa Pura I dalam mentaati peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Menurut Simamora dalam Agustini (2019:104), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu : a). Tingkat kehadiran, b). Tata cara kerja, c). Ketaatan pada atasan, d). Kesadaran bekerja, dan e). Tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran tentang seberapa banyak seorang pegawai memberikan kontribusi kepada PT Angkasa Pura I. Menurut Silaen (2021:6), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan : a). Kualitas kerja, b). Kuantitas kerja, c). Ketepatan waktu, d). Efektivitas, dan e). Komitmen.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang akan kita ukur dengan tepat. Menurut sugiyono (2017:125) uji validitas adalah penentuan antara data yang benar pada objek dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Berikut adalah kriteria untuk uji validitas : a). Nilai Signifikan (*2-tailed*) ≤ 0.05 maka dinyatakan valid. b). Nilai Signifikan (*2-tailed*) $> 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:168), data dikatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti yang berbeda atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama saat mengobservasi objek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,6, menurut Sugiyono (2018:220). Jika nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,6, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya (reliabel). Sebaliknya, jika nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,6, maka instrumen dianggap tidak memiliki reliabilitas yang baik dan tidak dapat dipercaya (tidak reliabel).

Analisis Dekriptif

Analisis Statistik Deskriptif menurut Sugiyomo (2018:213) Kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian yang digunakan kali ini dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* untuk menganalisis uji deskriptif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307), regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana variasi (naik turunnya) variabel dependen, atau dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal dua. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu Komunikasi (K), Motivasi (M), dan

Disiplin Kerja (DK), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (KP). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$KP = a + b_1K + b_2M + b_3DK + e$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

K = Komunikasi

M = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

e = Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Maka dijelaskan kriteria dasar untuk pengambilan keputusan sebagai berikut : a). Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka distribusi data tersebut adalah normal. b). Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tersebut tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014:99) Uji multikolinieritas merupakan sebuah uji yang bertujuan untuk menguji atau menganalisis model regresi apakah di dalamnya ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Tidak terjadinya korelasi dalam variabel independen merupakan model regresi yang baik. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan *value inflation factor* (VIF) yang dijelaskan sebagai berikut : a). Jika nilai VIF ≥ 10 atau VIF $< 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terdapat atau tidak terjadinya multikolinieritas dalam penelitian. b). Jika nilai VIF < 10 atau VIF $\geq 0,1$ maka dapat dikatakan terdeteksi atau terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018:137) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau terjadinya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang terprediksi, sedangkan sumbu X adalah residual. Berikut penjelasan dasar analisisnya : a). Jika titik-titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang terartur, maka berkemungkinan telah terjadinya heteroskedastisitas. b). Jika titik terdapat pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol), maka pada sumbu Y tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan cara membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2018:98) : a). Nilai signifikan F

$> 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan dependen. Maka model tersebut tidak layak digunakan. b). Nilai signifikan $F \leq 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel independen dengan dependen. Maka model tersebut layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2016:95). Dengan nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Berikut penjelasan mengenai kriteria dalam analisis koefisien determinasi : a). Apabila (R^2) mendekati 0, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah. b). Apabila (R^2) mendekati 1, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (komunikasi, motivasi dan disiplin kerja) secara individual terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan. Dasar pengambilan tersebut dapat dilihat dengan perbandingan antara nilai signifikansi dengan nilai alpha (α) = 0,05 (5%). Berikut kriteria ketetapan keputusannya : a). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai kebenaran atau keabsahan kuesioner yang digunakan. Berikut ditampilkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Komunikasi (K)	K.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	K.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	K.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	K.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	K.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Motivasi (M)	M.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	M.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	M.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	M.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	M.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	M.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KP.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KP.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KP.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KP.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari informasi yang terdapat dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas dengan nilai *Sig. (2-tailed)* pada uji validitas $\leq 0,05$. Dengan demikian, dapat dikonfirmasi bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner terbukti "valid" untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik untuk mengevaluasi keandalan data dalam penelitian ini, dan dapat dilakukan melalui penggunaan *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* digunakan sebagai dasar untuk mengukur sejauh mana data dapat dipercaya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kritis	Keterangan
Komunikasi	0,894	0,60	Reliabel
Motivasi	0,918	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,891	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil uji reliabilitas yang tercatat dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dianggap reliabel. Hal ini ditandai dengan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh $\geq 0,60$. Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian ini dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 26 untuk mengukur hubungan antara variabel Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, proses perhitungan menghasilkan data berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,655	1,328	
	Komunikasi	0,397	0,102	0,531
	Motivasi	0,179	0,088	0,293
	Disiplin Kerja	0,145	0,066	0,182

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KP=4,655+0,397K+0,179M+0,145DK+e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (1). Dari hasil perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,655. Interpretasinya adalah bahwa jika nilai variabel bebas Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja tetap atau tidak berubah, maka nilai variabel Kinerja Pegawai diperkirakan akan mencapai 4,655. (2). Koefisien regresi pada variabel Komunikasi bernilai 0,397. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja pegawai. (3). Koefisien regresi pada variabel Motivasi bernilai 0,179. Dalam hal ini menunjukkan bahwa

Motivasi memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja pegawai. (4). Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerjabernilai 0,145. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas tersebut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,09702831
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* yang terdokumentasi dalam Tabel 4, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data mampu memenuhi data yang berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$, yang merupakan batas signifikansi yang umum digunakan.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas tersebut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

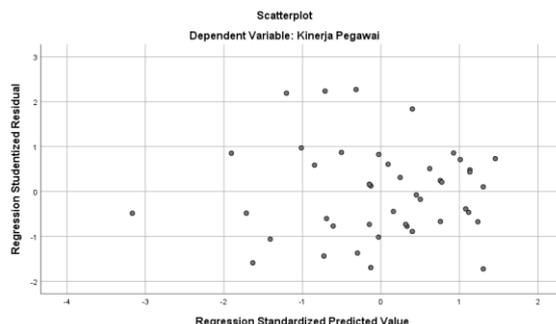
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi	0,280	3,569	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,247	4,050	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,757	1,320	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 5 yang terkait dengan uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa menghadapi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksetaraan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji tersebut:



Sumber : Data Primer, diolah 2024

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Dari Gambar 2 yang memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat ditarik kesimpulan bahwa pola titik pada grafik tersebut terletak di atas dan di bawah garis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji statistik F dalam konteks penelitian ini berfungsi untuk mengevaluasi kelayakan penggunaan model regresi yang digunakan dalam suatu penelitian. Berikut adalah hasil uji statistik F dalam penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,247	3	65,416	50,650	0,000 ^b
	Residual	52,953	41	1,292		
	Total	249,200	44			

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 6 yang memuat hasil uji F, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji F adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk diterima dan digunakan dalam analisis penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R²) adalah untuk mengukur seberapa besar variabel Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja menjelaskan perubahan pada variabel kinerja pegawai. Berikut ditampilkan hasil uji R² :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887 ^a	0,788	0,772	1,136

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 7 yang menunjukkan hasil koefisien determinasi *R Square*, diperoleh nilai sebesar 0,788 atau 78,8%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang diamati dalam penelitian ini mampu

menjelaskan sebanyak 78,8% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sekitar 21,2% dari variasi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel, yakni Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam analisis hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut ini adalah hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi→Kinerja Pegawai	0,000	Signifikan
Motivasi→Kinerja Pegawai	0,049	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Pegawai	0,033	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 8 yang memuat hasil uji hipotesis (uji t), penjelasan dapat diberikan sebagai berikut : (a). Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Komunikasi memperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H1 diterima. (b). Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi 0,049 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H2 diterima. (c). Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,033 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja pegawai. Melalui pengujian hipotesis (uji t), ditemukan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, tingkat Komunikasi yang tinggi di PT Angkasa Pura I (Persero) Surabaya dapat berdampak pada peningkatan kontribusi kinerja pegawai untuk perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2017:145) yang dimana komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dapat diartikan bahwa Keterbukaan dan kejelasan dalam komunikasi dapat memastikan bahwa pegawai memahami informasi yang disampaikan oleh atasan atau rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Askiah (2021) yang dimana dalam penelitian mendapatkan hasil yaitu komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2021) yang mengungkapkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja pegawai. Melalui pengujian hipotesis (uji t), ditemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,049. Artinya, tingkat Motivasi yang tinggi di

PT Angkasa Pura I (Persero) Surabaya dapat berdampak pada peningkatan kontribusi kinerja pegawai untuk perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang diutarakan oleh Sutrisno (2016:109) yang mengemukakan motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dorongan internal ini memengaruhi sejauh mana individu akan berkontribusi dan memberikan hasil terbaik dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparman *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumiati dan Purbasari (2019) mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja pegawai. Melalui pengujian hipotesis (uji t), ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Artinya, tingkat Disiplin Kerja yang tinggi di PT Angkasa Pura I (Persero) Surabaya dapat berdampak pada peningkatan kontribusi kinerja pegawai untuk perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang diutarakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wau *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I". Maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut : (1). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I. Artinya semakin meningkatnya komunikasi dalam lingkup pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. (2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I. Artinya semakin meningkatnya Motivasi dalam lingkup pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. (3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I. Artinya semakin meningkatnya Disiplin Kerja dalam lingkup pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan : a). Sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan fokus pada ketetapan informasi di perusahaan, seperti kejelasan arahan dan kebijakan, dapat memperkuat keyakinan dan kejelasan pegawai. Peningkatan transparansi dalam komunikasi dan kejelasan informasi merupakan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di organisasi. b). Sebaiknya pihak perusahaan

memfokuskan perhatian pada peluang pengembangan karier sebagai strategi manajemen sumber daya manusia. Peningkatan motivasi melalui program pelatihan, pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi dapat menjadi langkah-langkah efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, membantu perusahaan mencapai produktivitas tinggi dan kontribusi positif dari pegawai. c). Sebaiknya pihak perusahaan melakukan perbaikan kehadiran pegawai melalui insentif atau kebijakan, dan optimalisasi kinerja dapat dicapai dengan memperkuat program pelatihan kesadaran bekerja serta tanggung jawab. Dan sebaiknya pihak manajemen merancang inisiatif lebih spesifik dalam mengembangkan sikap disiplin, terutama dalam aspek kesadaran bekerja dan tanggung jawab, guna meningkatkan kontribusi positif pegawai terhadap tujuan perusahaan. d). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat memperluas cakupan dengan memasukkan variabel-variabel bebas lainnya, seperti loyalitas kerja, pengalaman kerja, atau lingkungan kerja. Penambahan variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke2). Zanafa Publishing : Riau.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press: Medan.
- Ajarar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama: Yogyakarta.
- Arisanti, K.D., S. Ariadi, dan S. Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK*. 2(1) : 101-18.
- Fadilah, A., dan J. Nasution. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831-3836.
- Chewe, B., dan T. K. T. Taylor. 2021. Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Perfomance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Science and Humanities Research*, 4(2), 32-48.
- Dessler, G. 2021. *Human Resource Management*, New Jersey : John Wiley and Sons
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya*, Ubhara Manajemen Press: Surabaya.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, J. S, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134-147.
- Hasibuan, M. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confernces Management and Business (NCMAB)* 404-424.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1): 1267-1439.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Marhawati, M. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar (*Doctoral dissertation*, Universitas Hasanuddin).
- Marpaung, F. K., Y. Numairah., S. Usandra., G. Putra., dan C. Monica. 2020. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta Dharmawangsa*. 14(1):175-193.
- Maruli, R. 2020. Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Scopindo*.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Novi R. S., Syamyuriansyah., R. Chairunnisah., E. Mahriani., R. Tanjung., D. Triwardhani., A. Msyuroh., D. G. Satriawan., dan O. Arifudin, Z. Rialmi. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widiania Bhakti Persada Bandung.
- Nurjaman, K dan K. Umam. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. CV Pustaka Setia: Bandung.
- Pratiwi. A dan I. Darmastuti. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management* (Hlm. 1-13)
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi (Anggota IKAPI): Yogyakarta.
- Purwanto, D. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7.
- Purwanto, D. 2011. *Komunikasi Bisnis*, Edisi 4. Erlangga: Jakarta.
- Riniawati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Pengembangan SDM)*. UB Press: Malang.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1) : 40-45
- Robbins, P. S dan T.A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat Jakarta.
- Rosalina, L., R. Oktarina., Rahmiati., dan I. Saputra. 2023. *Buku Ajar Statistika*. Muharika Rumah Ilmiah: Padang.
- Rozalia, N.A., U.H. Utami., dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.
- Sastrohadiwiryo, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sembiring, R. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint And Chemicals Co.Ltd. *Agrica*, 8(2): 1979-8164.
- Siahaan, S dan B. Syaiful. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.2(1). 16-30.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sitorus, B.R dan A.A.Baeri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan manajemen*. 2(1).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.

- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta.
- Taringan, B. dan Priyanto, A, A. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*. 20(1):1-10.
- Turangan, R.B., Sifrid., Pangemanan., dan V.J.T. Maria. 2016. Employee Perfomance Analysis Through Leadership Style, Motivation and Work Discipline at Waroeng Charity Manado. *Jurnal Emba*. 4(1): 1068-1076
- Wardan, K. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia: Bandung.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press: Jakarta.
- Widjaja, H.A.W. 2010. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wiratama J.N.I, dan S.K. Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.