



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK, DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PASURUAN**

**Mila Warda Nafiza<sup>1\*</sup>, Bambang Sutikno<sup>2</sup>, Eni Erwantiningsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Merdeka Pasuruan

Email : [milawardanafiza@gmail.com](mailto:milawardanafiza@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [bambangtikno@gmail.com](mailto:bambangtikno@gmail.com)<sup>2</sup>, [enierwanti232@gmail.com](mailto:enierwanti232@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstract**

*Employees play an important role in determining the success of an organisation, especially through discipline and communication effectiveness. Absenteeism data for 2024 shows a high level of tardiness which can reduce performance. Communication barriers such as lack of coordination and differences in perception also interfere with task achievement. This study analyses the effect of work discipline and communication on employee performance at DP3AP2KB Pasuruan Regency. The researcher used a quantitative approach with a questionnaire as a data collection tool from 67 respondents representing the entire population. Researchers analysed the data with multiple linear regression to test the simultaneous and partial effects between variables. The results show that work discipline and communication contribute positively and significantly to improving employee performance. Discipline strengthens employees' responsibility towards tasks, while good communication creates a more conducive work environment. This research encourages strengthening the discipline monitoring system and improving the effectiveness of internal communication for performance optimisation.*

**Keywords:** *Work discipline, Communication, Employee performance*

### **Abstrak**

Pegawai berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama melalui kedisiplinan dan efektivitas komunikasi. Data absensi tahun 2024 menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan yang dapat menurunkan kinerja. Hambatan komunikasi seperti kurangnya koordinasi dan perbedaan persepsi juga mengganggu pencapaian tugas. Studi ini menganalisis kontribusi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan. Memakai pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dari 67 responden yang mewakili seluruh populasi. Peneliti menganalisis data dengan regresi linier berganda untuk menguji kontribusi simultan dan parsial antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin memperkuat tanggung jawab pegawai terhadap tugas, sedangkan komunikasi bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Studi ini mendorong guna memperkuat sistem pengawasan kedisiplinan dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal demi optimalisasi kinerja.

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

## **PENDAHULUAN**

Pegawai berperan sebagai elemen kunci dari keberhasilan suatu organisasi, terutama di instansi pemerintah. Kualitas kinerja pegawai ditentukan dari beberapa faktor, seperti disiplin kerja serta efektivitas komunikasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal.

Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Pasuruan, keberadaan pegawai disiplin serta mampu membangun komunikasi yang baik menjadi sangat penting. Berdasarkan data absensi tahun 2024, ditemukan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi yang mengindikasikan lemahnya disiplin kerja

pegawai. Keterlambatan ini berisiko menurunkan produktivitas, memperlambat penyelesaian tugas, dan mengganggu koordinasi antar departemen.

Selain itu, hambatan dalam komunikasi internal seperti kurangnya koordinasi, perbedaan latar belakang, dan kurangnya pemahaman pesan antara karyawan dan pimpinan menjadi tantangan tersendiri dalam upaya meningkatkan kinerja. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, dan menghambat kelancaran pelaksanaan program-program departemen.

Sejumlah penelitian terdahulu menyatakan bahwasanya disiplin kerja serta komunikasi yang efektif memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misrania *et al.* (2022) menemukan bahwasanya disiplin serta komunikasi mempunyai dampak positif nyata terhadap pencapaian kinerja. Sementara, Ariesni *et al.* (2021) menekankan bahwasanya kedisiplinan serta performa karyawan ialah aspek yang saling berkaitan erat juga tidak dapat dipisahkan. selaras dengan studi sebelumnya, Suthanaya *et al.* (2021) juga menemukan bahwasanya komunikasi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini dilakukan guna menguji sampai mana dampak disiplin kerja ataupun komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan. melalui penerapan metode kuantitatif serta analisis statistik berupa regresi linier berganda, studi ini bertujuan guna menyediakan fakta terukur pentingnya kedua variabel tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Diharapkan temuan dalam studi mampu berkontribusi bagi perbaikan kebijakan manajemen SDM, terutama dalam memperkuat sistem disiplin dan komunikasi organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Kepatuhan pegawai terhadap aturan serta nilai organisasi yang tercermin dalam disiplin kerja berperan penting dalam menjaga keteraturan serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan berlaku, tanpa perlu pengawasan terus-menerus. Disiplin tidak hanya soal kepatuhan formal, tetapi juga refleksi dari integritas dan tanggung jawab individu.

Menurut Sutrisno (2020), disiplin yang tinggi akan mendorong efisiensi dan kinerja pegawai karena mereka bekerja sesuai aturan waktu, tata perilaku, dan mekanisme kerja. Sebaliknya, lemahnya disiplin cenderung menghambat pencapaian tujuan organisasi. Rusdy (2019) menekankan bahwa disiplin juga merupakan alat komunikasi organisasi untuk membentuk perilaku kerja yang sesuai harapan. Dengan kata lain disiplin kerja tidak hanya terbatas fondasi etika profesional, tetapi juga instrumen strategis dalam peningkatan kinerja organisasi, khususnya di sektor publik yang membutuhkan konsistensi dan akuntabilitas tinggi.

## **Komunikasi**

Komunikasi dalam organisasi tidak sekadar menyampaikan pesan, tetapi membangun pemahaman dan keselarasan tindakan antaranggota organisasi. Marwansyah (2019) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan dan pemahaman makna, yang menjadi dasar koordinasi dan pengambilan keputusan. Komunikasi yang efektif memungkinkan instruksi disampaikan dengan jelas, memperkuat hubungan kerja, dan mencegah konflik.

Dalam konteks manajerial, komunikasi berfungsi sebagai alat kontrol, motivasi, dan penentu arah tindakan. Sutardji (2016) menekankan bahwa komunikasi yang efektif akan menghasilkan pemahaman selaras bagi penyampai dengan penerima, serta mendorong perubahan sikap dan perilaku. Ketidakefektifan komunikasi seringkali berdampak pada mispersepsi tugas dan melemahnya kinerja tim. Oleh karena itu, komunikasi yang baik bukan hanya soal kelancaran informasi, tetapi juga menciptakan kepercayaan dan kolaborasi dalam organisasi.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja mencerminkan capaian dalam menjalankan tugas berdasarkan beban yang diemban. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian pegawai dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas berdasarkan tugas. Artinya, kinerja bukan sekadar aktivitas, tetapi sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai melalui kontribusi individu.

Rivai (2018) menegaskan bahwasanya kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, terutama dalam instansi publik yang dituntut memberikan layanan efektif dan efisien. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus mencakup aspek profesionalisme, kedisiplinan, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara tuntas. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi tolak ukur strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan perlu dikaji secara menyeluruh melalui faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, seperti disiplin kerja dan komunikasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Studi ini menerapkan jenis studi kuantitatif kausal komparatif. Tujuannya guna mengidentifikasi dampak dari variabel disiplin kerja serta komunikasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengidentifikasi hubungan kausal antarvariabel dengan menggunakan data kuantitatif yang dianalisis secara statistik ataupun objektif. Observasi dilakukan di DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan karena instansi ini relevan dengan topik yang dikaji, yakni hubungan antara kedisiplinan ataupun komunikasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Seluruh pegawai yang bertugas di lingkungan Dinas DP3AP2KB menjadi subjek dalam penelitian ini. Para pegawai ini menjadi sumber informasi utama untuk menilai persepsi terhadap variabel yang diteliti. Fokus studi diarahkan di tingkat kedisiplinan serta efektivitas komunikasi internal di lingkungan instansi tersebut dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi.

### **Sumber Data**

Ghozali (2018) mengemukakan bahwasanya data merupakan kumpulan informasi dengan didapat melalui proses pengamatan atau pengukuran, yang kemudian diolah menjadi dasar dalam proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, data biasanya berbentuk angka yang dihasilkan dari instrumen terstruktur, seperti kuesioner atau pengukuran statistik, dan dapat dianalisis menggunakan pendekatan matematis. Data yang dipakai studi yakni:

1. Data primer didapat melalui distribusi kuesioner tertutup kepada seluruh pegawai yang menjadi objek observasi. Informasi ini merepresentasikan pandangan dan pengalaman responden terhadap disiplin kerja, komunikasi, serta kinerja pegawai.
2. Data sekunder atau data pendukung dengan dikumpulkan melalui studi dokumentasi, meliputi dokumen absensi pegawai, struktur organisasi, profil dinas, serta literatur ilmiah yang relevan seperti buku teks, jurnal penelitian, dan laporan instansi terkait

### **Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data memegang peranan vital dalam penelitian karena berperan langsung dalam menjamin keandalan data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2018). Berikut adalah teknik pengumpulan data yang di pakai:

#### **1. Riset Lapangan**

Teknik tersebut terdiri dari beberapa metode seperti survei pada dinas yang akan dikaji, wawancara kepada populasi guna mengetahui permasalahan yang harus diteliti, serta pembagian kuesioner yang merupakan metode utama dalam pengumpulan data primer.

#### **2. Studi Dokumentasi**

Teknik tersebut dimaksudkan guna mengakses data sekunder yang tersedia, seperti data absensi pegawai, struktur organisasi, dan dokumen resmi lainnya yang relevan dengan variabel penelitian. Selain itu, studi dokumentasi juga mencakup literatur seperti jurnal ilmiah ataupun buku referensi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Metode ini dipilih karena jumlah populasi relatif sedikit, memungkinkan semua pegawai di instansi yang diteliti terlibat sebagai responden.

Dengan demikian, total sampel yang digunakan sebanyak 67 partisipan. Penggunaan *sampling jenuh* ditujukan untuk menggambarkan keseluruhan populasi secara komprehensif (Sugiyono, 2018).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas

Kriteria	Nilai
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 1 mengindikasikan bahwasanya residual data berdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas, sehingga bisa dikatakan sesuai kriteria.

Tabel 2 Hasil Pengujian Linieritas

Hubungan Antar Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>
X1 → Y	0.555
X2 → Y	0.794

Sumber: data primer diolah, 2025

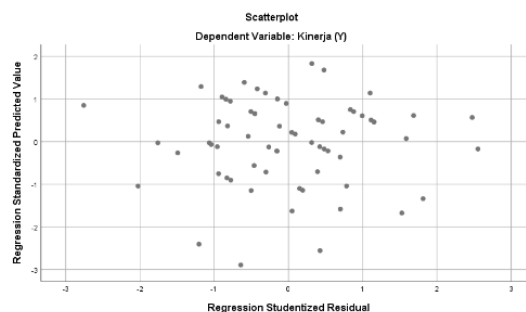
Seluruh variabel independen di tabel 2 mendapatkan Nilai signifikansi *deviation from linearity* diatas nilai signifikansi. Oleh karena itu, bisa disimpulkan variabel independen memiliki keterkaitan linear sengan variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.992	1.008
Komunikasi (X2)	0.992	1.008

Sumber: data primer diolah, 2025

Nilai *tolerance* serta VIF untuk semua variabel pada Tabel 3 tercatat sesuai dengan kriteria pengujian. Oleh karena itu, model dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.



Gambar 1 Hasil Pengujian *Scatterplot*

Sumber: data primer diolah, 2025

Gambar 1 memperlihatkan sebaran titik-titik pada scatterplot yang acak. Hasil tersebut menandakan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Pengujian Autokorelasi

Kriteria	d	dU	4-dU
----------	---	----	------

durbin watson (d)	2.321	1.666	2,334
-------------------	-------	-------	-------

Sumber: data primer diolah, 2025

Nilai durbin Watson senilai 2,321 di tabel 3, sehingga masuk dalam rentang 1,666 serta batas bawah 2,334. Posisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

Tabel 5 Hasil pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	0,236	0,059
Komunikasi (X <sub>2</sub> )		0,397	0,051
(Constant)		0,283	1,613

Sumber: data primer diolah, 2025

Diketahui Analisis statistik berupa regresi linier berganda tabel 5, persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien beta yakni:

$$Y = 0,283 + 0,236 X_1 + 0,397X_2 + e$$

Sesuai persamaan regresi linear berganda yang sudah didapat, bisa diinterpretasikan seperti dibawah ini:

- Nilai konstanta yakni positif 0,283, yang berarti jika disiplin kerja serta komunikasi tidak berubah, maka kinerja pegawai akan bernilai 0,283.
- Nilai regresi disiplin kerja yakni positif 0,236, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel lainnya konstan serta disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,236.
- Nilai regresi komunikasi yakni positif 0,397, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel lainnya konstan serta komunikasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,397.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	0.749	0.561
Komunikasi (X <sub>2</sub> )			

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 6 hasil nilai R Square senilai 0,561, yang mengindikasikan variabel dependen bisa dijelaskan model sebanyak 56,1%, sementara lainnya sebanyak 43,9% disebabkan oleh unsur-unsur yang tidak terprediksi dalam model.

Tabel 7 Hasil Pengujian F (Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F hitung	F tabel	Sig.
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	40,901	3,14	0,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )				

Sumber: data primer diolah, 2025

Uji F dalam tabel 7 nilai F hitung melebihi F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini memvalidasi bahwasanya keseluruhan variabel prediktor secara serentak berdampak signifikan pada variabel respons.

Tabel 8 Hasil Pengujian t (Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	3,986	1,997	0,000
Komunikasi (X2)		7,721		0,000

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil uji t di tabel 8 memperlihatkan bahwasanya t hitung variabel disiplin kerja dan komunikasi keduanya lebih besar terhadap t tabel dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel prediktor memberikan kontribusi yang signifikan pada variabel respons.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwasanya disiplin kerja serta komunikasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan secara simultan. Hal ini mengindikasikan sinergi antara kedisiplinan dalam bekerja ataupun komunikasi yang terbangun dengan baik bisa mendorong peningkatan performa kerja pegawai. Disiplin memberikan kontribusi dalam menciptakan ketertiban dan rasa tanggung jawab, sementara komunikasi yang berjalan efektif mempermudah koordinasi dan memperkuat kolaborasi antarpegawai. Temuan ini mendukung pandangan dalam teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi yang saling terkait (Mangkunegara, 2017). Selain itu, hasil studi juga konsisten dengan studi sebelumnya oleh Misrania *et al.* (2022) yang menjelaskan bahwa adanya hasil yang sama dengan studi ini. Oleh karena itu, keterpaduan antara perilaku disiplin dan komunikasi internal yang baik menjadi elemen kunci guna mewujudkan tata kelola kerja yang lebih baik di lembaga pemerintahan.

Disiplin kerja ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memperkuat pandangan sebelumnya yang menganggap kedisiplinan sebagai poin krusial guna menaikkan produktivitas serta mutu kerja individu (Mangkunegara, 2017). Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung hadir secara konsisten, melaksanakan tugas sesuai prosedur yang berlaku, serta menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan. Temuan ini diperkuat oleh sejumlah studi sebelumnya yang menyatakan faktor ini memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja secara parsial (Hijayanti, 2020; Vallennia *et al.*, 2020; Misrania *et al.*, 2022; Janamarta *et al.*, 2021; Suthanaya *et al.*, 2021; Putra *et al.*, 2022). Bahkan, penelitian Ariensi *et al.* (2021) menegaskan kedua faktor ini merupakan dua elemen yang saling terhubung secara integral pada konteks pekerjaan.

Komunikasi juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memastikan kelancaran penyampaian informasi, memperkuat koordinasi antarkaryawan, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman yang dapat menghambat pelaksanaan tugas. Pandangan ini selaras dengan pemikiran yang menyebutkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan agar dapat dipahami dan direspons secara tepat oleh penerima (Sutardji, 2016). Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya yakni Misranisa *et al.*, 2022; Sitompul *et al.*, 2018; Azhari, 2022; Suthanaya *et al.*, 2021; Putra *et al.*, 2023; Haryadi, 2022 yang menunjukkan hasil serupa pada studi. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya semakin baik pola komunikasi yang terbentuk di lingkungan kerja, alhasil produktivitas semakin maksimal.

## **KESIMPULAN**

Hasil analisis dan pembahasan mengindikasikan disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan pada kinerja pegawai di lingkungan DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, aturan, serta tanggung jawab, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Di sisi lain, komunikasi juga ditemukan berperan krusial guna mempengaruhi kinerja. Komunikasi dengan berjalan baik dapat memastikan informasi tersampaikan secara jelas, mendukung kelancaran koordinasi, dan membentuk kerja sama yang efektif antarpegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil uji simultan, kedua prediktor yang dikaji secara simultan menunjukkan kontribusi yang signifikan pada kinerja pegawai. Hasil tersebut bisa diidentifikasi dengan proporsi variasi kinerja yang bisa diterangkan oleh kedua prediktor yang dikaji. Oleh karena itu, upaya dalam meningkatkan kedisiplinan maupun efektivitas komunikasi dinilai sebagai strategi yang relevan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 40–50.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 2(2), 163–171.
- Azhari, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 71–78.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(1), 1-9.

- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hijayanti, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat. *Jurnal Health Sains*, 1(4).
- Janamarta, S., & Lestari, O. D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart - Tangerang Production Department). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 618–625.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Lestari, N. S., Sutawijaya, A. H., Mulyaningrum, N. I., & Kesuma, A. C. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study Case Anigre Kitchen. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 34-43
- Mangkunegara, A. P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. CV Alfabeta, Bandung.
- Misrانيا, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 518–525.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk Di Jakarta Pusat. *JURNAL Semarak*, 3(1), 75–84.
- Prasadja, P. (2018). Human Capital Management. Bogor: In Media.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Putra, B. P., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*. Yogyakarta: Andi Obset.
- Ridho, Y. (2022). Peningkatan Kemampuan Karyawan, Evaluasi Kebijakan Bonus, Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 33(1), 1–12.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. grafindo pustaka.
- Rusdy, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara*, 1(1), 9–17.
- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta; Dee Publish
- Suthanaya, I. P. B., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem. *Jurnal Ekbis*, 22(2), 178.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APBD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bisnis Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.