

Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SATUAN PELAYANAN UPPKB LOSARANG  
BPTD WILAYAH IX PROVINSI JAWA BARAT**

Ayati Wulandari<sup>1</sup>, Sumardi HR<sup>2</sup>, Samsul Anwar<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Universitas Wiralodra Indramayu

<sup>1</sup>ayatiwulandari@gmail.com, <sup>2</sup>sumardi.hr@unwir.ac.id., <sup>3</sup>samsulanwarfe@unwir.ac.id

**ABSTRAK**-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Pelayanan UPPKB Losarang. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Asosiatif. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara dan menggunakan pernyataan angket yang dibagikan kepada Pimpinan dan 33 pegawai satuan pelayanan UPPKB Losarang. Pemrosesan data dianalisis menggunakan analisis Korelasi berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori Baik. Disiplin Kerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori Baik. Komunikasi Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori Baik. Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang dengan kategori sangat rendah. Komunikasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang dengan kategori rendah. Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang dengan kategori sedang.

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

## PENDAHULUAN

Permasalahan Nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dewasa ini adalah rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan Nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan semua pihak berfikir secara seksama dan sungguh-sungguh yaitu bagaimana

memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal.

Menghadapi fenomena yang muncul dimasyarakat pasca reformasi adalah adanya tuntutan agar aparaturnya Pemerintah dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sejalan dengan itu instansi Pemerintah pun dituntut untuk senantiasa memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian pelayanan tersebut hanya dapat terlaksana bila pegawai memiliki kinerja yang tinggi, pada akhirnya kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang ditentukan sebelumnya. Dan pada dasarnya kinerja menitikberatkan pada proses dan hasil seseorang yang didapatkan setelah ia melaksanakan pekerjaan, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dengan individu yang lain.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dari seorang pegawai

merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan sendiri dalam menyelesaikan tugasnya. Seorang pegawai dikatakan berhasil melakukan pekerjaannya jika mampu menyelesaikan tanggungjawab tugasnya dengan baik sesuai waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah instansi/organisasi karena akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Satu diantaranya untuk mendukung fungsi UPPKB sebagai alat pengawasan angkutan barang dari kelebihan muatan.

Kualitas kinerja pegawai satuan pelayanan UPPKB Losarang dengan melihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan, untuk mengukur kinerja pegawai satuan pelayanan UPPKB Losarang dapat dilihat satu diantaranya yaitu berkurangnya jumlah angka pelanggaran kendaraan angkutan barang.

Dari sisi keselamatan, dalam rangka meningkatkan keselamatan di jalan raya pengoperasian UPPKB bertujuan untuk meningkatkan pelayanan transportasi darat kepada masyarakat khususnya terkait keselamatan, keamanan dan pelayanan transportasi darat. Selain itu UPPKB merupakan alat pengawasan angkutan barang dari kelebihan muatan untuk menjaga kelaikan kendaraan dan kerusakan jalan akibat muatan lebih. Sehingga pengoperasian UPPKB akan memberikan manfaat. tidak ada lagi kendaraan bermuatan lebih, lalu lintas lancar tidak macet dan minim kecelakaan, jalan lebih awet tidak cepat rusak. Sehingga diharapkan fungsi dari UPPKB ini dapat dioptimalkan pengawasannya untuk mengurangi pelanggaran pada kendaraan angkutan barang yang kelebihan muatan dan kelebihan

**Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar** dimensi, sehingga pada akhirnya dapat meminimalisir angka kecelakaan di jalan raya.

Kinerja pegawai yang tinggi tentu pada akhirnya akan terwujud untuk mendukung fungsi UPPKB sebagai alat pengawasan angkutan barang dari kelebihan muatan untuk menjaga kelaikan kendaraan dan kerusakan jalan akibat muatan lebih. Dalam pengoperasian UPPKB harus terwujud semangat good government dan clean government.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2015:189) diantaranya adalah Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja, Kompensasi, Jenjang karir dan Citra karyawan. Dan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Friska Purnamasari Sihombing (Jurnal Sultanist, Vol. 5 No. 2, Desember 2016) Disiplin dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja

Menurut **Anwar prabu mangkunegara (2015:67)** mengungkapkan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab.

Menurut **Colquit dalam Kasmir (2015:183)** mengungkapkan Kinerja pegawai adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa kinerja merupakan hasil dari pegawai yang berkontribusi untuk tujuan organisasi baik secara positif maupun negatif.

Menurut **amstrong dan baron dalam buku irham fahmi (2014:127)** mengungkapkan Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi serta kepuasan konsumen.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat mensintesis bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas terhadap pemenuhan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi baik secara positif atau negatif dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2015: 208), indikator kinerja adalah sebagai berikut : 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan

## 2. Disiplin Kerja

**Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar** Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan dalam mematuhi peraturan yang ada.

Menurut Kasmir (2015:193) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam bekerja secara bersungguh-sungguh.

Menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2016:129) Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja adalah melaksanakan manajemen dengan memperteguh pedoman yang ada.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas peneliti dapat mensintesis bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan/atau kerelaan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya serta mematuhi dan menaati peraturan yang ada dengan memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator-Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan, Malayu S.P (2013:194): 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan.

### 3. Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:145) mengutarakan bahwa “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa komunikasi adalah pemindahan suatu informasi ide seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya.

Menurut Lasswell dalam Effendy (2017:10) mengutarakan bahwa “Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu”.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa komunikasi adalah penyampaian pesan oleh pemberi pesan kepada penerima pesan melalui media.

Menurut Zainal (2015:588) mengutarakan bahwa “Komunikasi adalah sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah”.

Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa komunikasi adalah hubungan baik secara langsung maupun tidak langsung antara dua orang atau lebih.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas, peneliti dapat mensintesis bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, oleh komunikator kepada komunikan baik secara lisan maupun tulisan oleh dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah.

**Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar Mangkunegara (2017:148)** mengutarakan indikator komunikasi yaitu sebagai berikut: 1. Keterampilan *Sender* 2. Sikap *Sender* 3. Pengetahuan *Sender* 4. Media Saluran *Sender* 5. Keterampilan *Receiver* 6. Sikap *Receiver* 7. Pengetahuan *Receiver* 8. Media Saluran *Receiver*.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam, penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Korelasi Ganda.

Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket berupa penilaian pimpinan dan tanggapan pegawai satuan pelayanan UPPKB Losarang yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variabel Kinerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi yang diisi oleh pimpinan dan pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang.

Populasi dari Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang berjumlah 33 orang. pada penelitian ini yang dijadikan objeknya adalah 33 orang ditambah 10 orang Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Tomo Sumedang untuk dijadikan uji validitas dan uji realibilitas.

Adapun variabel dan indikator pada penelitian ini tergambar pada **Tabel 1**.

**Tabel 1**  
Variabel Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Referensi
Kinerja (Y)	1. Kualitas (mutu)	<i>Likert</i>	Indikator Kasmir (2015: 208)
	2. Kuantitas (jumlah)		
	3. Waktu		
	4. Penekanan biaya		
	5. Pengawasan		
	6. Hubungan antar karyawan		
Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan Kemampuan	<i>Likert</i>	Indikator Hasibuan, Malayu S.P (2013:194)
	2. Teladan Pemimpin		
	3. Balas Jasa		
	4. Keadilan		
	5. Waskat		
	6. Sanksi Hukuman		
	7. Ketegasan		
	8. Hubungan Kemanusiaan		
Komunikasi	1. Keterampilan <i>Sender</i>	<i>Likert</i>	Indikator Mangkunegara (2017:148)
	2. Sikap <i>Sender</i>		
	3. Pengetahuan <i>Sender</i>		
	4. Media Saluran <i>sender</i>		
	5. Keterampilan <i>Receiver</i>		
	6. Sikap <i>Receiver</i>		
	7. Pengetahuan <i>Receiver</i>		
	8. Media Saluran <i>Receiver</i>		

Valid tidaknya butir instrumen diuji terlebih dahulu signifikansi koefisien korelasi dengan cara membandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Kriteria keputusan ditetapkan bahwa butir instrumen dikatakan valid jika  $r$  observasi lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  0.632 seperti yang tergambar pada **Tabel 2**.

**Tabel 2**  
Validitas variabel

Variabel	$R_{centical}$	$R_{count}$	Nilai		Exp.	
			$R_{below}$	$R_{upper}$		Min
Kinerja	0,632	0,649	0,960	16	69	Valid
Disiplin Kerja	0,632	0,661	0,873	21	124	Valid
Komunikasi	0,632	0,651	0,812	21	81	Valid

Kriteria reliabilitas mempergunakan koefisien reliabilitas Alpha dari Cronbach dengan cara menghitung masing masing reliabilitas ( $r$  hitung) tiap variable dan memasukan hasilnya kedalam kategori yang telah ditetapkan (Alpha Cronbach) **Tabel 3**.

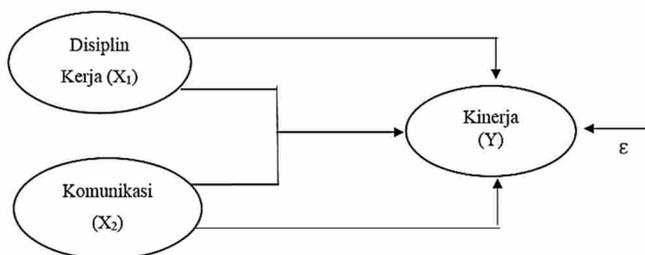
Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar

**Tabel 3**  
reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	$r_h$	Kategori			
		<0,50 Rendah	0,50-0,70 Moderat	0,71-0,90 Tinggi	>0,91 Sempurna
Kinerja	0,981				X
Disiplin Kerja	0,989				X
Komunikasi	0,995				X

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu; Kinerja (Y) Sebagai Variabel terikat, sedangkan Disiplin kerja (X1) dan Komunikasi (X2) sebagai Variabel bebas. Konstalasi Penelitian simultan (berganda) yang tergambar pada Gambar 1.

**Gambar 1**  
Konstalasi Penelitian



Responden adalah pegawai satuan pelayanan UPPKB Losarang Indramayu memiliki latar belakang pendidikan seperti yang pada **Tabel 4**.

**Tabel 4**  
Latar Belakang Pendidikan Responden

No.	Latar belakang pendidikan	Junlah
1	S1	14
2	D3	2
3	SMA	17

**Tabel 5**  
Deskripsi Data

Kinerja				Disiplin Kerja								Komunikasi						
3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
259	256	267	269	235	244	238	246	248	249	253	267	238	239	245	243	244	248	25
259				247,5								245						
3)				1. Tujuan dan Kemampuan (235)								1. Keterampilan Sender (238)						
nlar Karyawan (269)				8. Hubungan Kemulusan (267)								8. Media Saluran Komunikasi (253)						
kai dalam pelaksanaan Kerja				10. Hasil Pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai (118)								4. Pimpinan memberikan suatu informasi kepada secara jelas (117)						
1 kondisi dilapangan antara rgan masyarakat (136)				16. Kerjasama anggota dengan anggota dalam pelaksanaan kerja (138)								11. Sikap Pegawai dalam menerima interuksi dari sangat baik (129)						

**ANALISIS KORELASI**

**1. Analisis Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut

$r_{hitung} = 0,189$

Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar **0,189** termasuk kategori **Sangat Rendah**.

**2. Analisis Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan korelasi Komunikasi terhadap Kinerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut

$r_{hitung} = 0,331$

Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar **0,331** termasuk kategori **Rendah**.

**3. Analisis Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Komunikasi**

Hasil perhitungan korelasi Disiplin Kerja terhadap Komunikasi menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut  $r_{hitung} = 0,414$

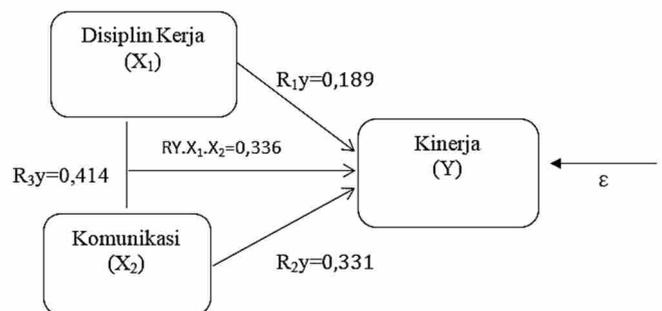
Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap komunikasi sebesar **0,414** termasuk kategori **Sedang**.

**4. Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

**Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar**  
Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel independen. Jadi analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda adalah 0,336  
Artinya pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja sebesar **0,336** yang termasuk **kategori Rendah**.

**Gambar 2**

**Analisis Penelitian**



**KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori Baik.
2. Komunikasi Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori Baik.
3. Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori Baik.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori sangat rendah.
5. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori rendah.
6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang termasuk dalam kategori rendah.

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja  
Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang perlu ditingkatkan ketaatan pada standar kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi.
2. Komunikasi  
Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang Kinerja perlu memperhatikan komunikasi dengan pimpinan maupun anggota dengan anggota sehingga kinerjanya dapat terlaksana dengan baik,  
Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang perlu meningkatkan kinerja dalam hal hubungan antar pegawai UPPKB untuk dapat menyelesaikan pekerjaan

## Ayati Wulandari, Sumardi HR, Samsul Anwar DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, Dany Izaz, dkk.(2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50 No. 6  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2081>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, dkk (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung .Pt.Roksadana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, BR Nurmaidah. (2018). Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Volume. 03, Issue. 02  
<https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/10829>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Teori dan Praktik;
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung;PT Remaja Rosdakarya
- Prihantoro, Bambang. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Dan Komitmen

Organisasi . Jurnal Excellent, Volume. 6  
Nomor. 2

[https://nanopdf.com/download/pengaruh-  
disiplin-kerja-dan-komunikasi-terhadap-  
kinerja-guru\\_pdf](https://nanopdf.com/download/pengaruh-disiplin-kerja-dan-komunikasi-terhadap-kinerja-guru_pdf)

Sugiyono. 2013. Statistik Untuk Penelitian.  
Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif,  
Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sihombing, Friska Purnamasari.(2016). Pengaruh  
Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa  
Koktong Lim Ming Pematangsiantar. Jurnal  
Sultanist, Vol. 5, No. 2.

[https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/arti-  
cle/view/69](https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/69)

Thobroni, Imam. (2016) Pengaruh Disiplin Kerja  
Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Di Ahass Setia Motor Group Kediri. Jurnal  
Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 1, No.  
3,

[https://ejournal.uniska-  
kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausa-  
haan/article/view/246](https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/246)

Widodo. Untung. (2011). Pengaruh Komunikasi  
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Smk Pelita Nusantara 1 - 2  
Semarang. Jurnal Fokus Ekonomi, Vol. 6 No.  
2

[https://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.ph-  
p/fe/article/view/142](https://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/142)

Zainal, R. V. D. (2015). Manajemen Sumber Daya  
Manusia Perusahaan Teori dan praktik.  
jakarta: Pt. Graf

