

# PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DOELLKEN BINTAN DI KOTA BATAM

Muchammad Febri Anshori<sup>1</sup>, Heryenzus<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email:[pb180910145@upbatam.ac.id](mailto:pb180910145@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the relationship of communication, work discipline and work supervision on the performance of employees of PT Doellken Bintan Batam. The research method used in quantitative research and data collection is done by using a questionnaire on a liquid scale. The samples used in this study were employees of PT Doellken Bintan with a total of 105 people. The results of the research show that partially communication has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant influence on employee performance and work supervision has a positive and significant impact on employee performance of PT Doellken Bintan. Simultaneously, it was obtained that communication, work discipline and work supervision had a significant effect on the performance of PT Doellken Bintan employees. Based on the results of research conducted by researchers, suggestions that can be given to PT Doellken Bintan are the need for increased communication by all employees of PT Doellken Bintan both superiors, subordinates or co-workers, there is a need for increased supervision carried out by management to employees and the need for role models that must be given by the leadership to employees so that they can improve employee performance*

**Keywords:** *Communication, Work Discipline, Work Supervision, Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

Karyawan sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan. SDM sangat sulit untuk diprediksi, dan perusahaan tidak dapat menjamin seberapa baik karyawan mereka dapat bekerja (Samura, 2017). Manajemen SDM yakni salah satu pekerjaan penting yang harus diperhatikan bagi semua perusahaan bisnis. Mencapai keuntungan maksimal dan kemakmuran dengan usaha minimal untuk kelangsungan hidup jangka panjang bisnis adalah tujuan utama dari sebuah bisnis.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus menjalankan usahanya dengan mempertimbangkan beberapa faktor produksi seperti kompetensi karyawan, keterampilan karyawan, sumber daya keuangan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Berdasarkan faktor-faktor, perihal yang terpenting salah satunya ialah faktor tenaga kerja, karena teknologi terbaik sekalipun tak akan memberi hasil yang tepat jika tak didorong oleh sumber daya yang berkualitas. Akibatnya, perusahaan akan menghadapi kesulitan yang dapat

menghambat proses produksi. Dengan manajemen SDM yang efektif dan efisien, perusahaan dapat menentukan bagaimana kinerja karyawan sejalan dengan budaya dan tujuan perusahaan, dan apakah pekerjaan yang diberikan benar-benar sesuai dengan keterampilan yang diidentifikasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan mempunyai efek yang besar pada kegiatan usaha perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komunikasi

(Deddy, 2017) mengemukakan komunikasi ialah suatu proses dimana seorang komunikator mengirimkan stimulasi berupa symbol verbal untuk mengubah perilaku seseorang atau komunikator. (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa komunikasi adalah suatu proses perpindahan laporan, gagasan antar individu untuk menguraikan alasan yang diharapkan. Menurut (Handoko, 2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dari individu ke individu lainnya dalam bentuk ide dan informasi. Komunikasi bukan hanya mencakup penggunaan kata-katanya, namun juga intonasi, serta ekspresi wajah vocal dan lainnya.

Menurut Robbins (Judge, 2017, p. 7) ada tiga macam indikator komunikasi, yaitu:

- a. Komunikasi dengan atasan, komunikasi yang terjadi atau dilakukan dengan orang yang lebih tinggi jabatannya.
- b. Komunikasi dengan bawahan, komunikasi yang dilakukan dari orang yang memiliki jabatan tinggi dengan orang yang memiliki jabatan dibawahnya.

- c. Komunikasi antar rekan kerja, komunikasi yang dapat terjadi dengan orang yang memiliki kedudukan atau posisi yang sama.

### Disiplin Kerja

Berdasar (Hasibuan, 2017, p. 193) Kedisiplinan ialah fungsi operatif SDM, kedisiplinan yakni latihan batin dan watak yang bermaksud agar perbuatan dan perilaku manusia selalu menaati tata tertib dan aturan. Sedangkan menurut Singodimedjo (Surianti, 2019, p. 86) mengungkap bahwa disiplin ialah keinginan serta kesadaran seseorang teruntuk tunduk terhadap seluruh peraturan serta norma sosialnya yang terkait.

Seperti yang di tunjukkan oleh (Hasibuan, 2017), disiplin kerja dapat dilakukan oleh individu yang bekerja dalam suatu perusahaan. Yang mana ada indikator di dalamnya, yakni:

- a. Tujuannya serta kemampuannya
- b. Keteladanan pemimpinnya
- c. Balasan atas jasanya
- d. Keadilan
- e. Pengawasan
- f. Hukuman

### Pengawasan

Berdasar Maringan (Putri Mauliza, 2020, p. 61) pengawasan adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengawasan juga dapat mengukur penyimpangan yang terjadi, pengambilan tindakan korektif bila dibutuhkan teruntuk memastikan keseluruhan sumber daya perusahaan dipergunakan secara efisien dan efektif guna menggapai tujuan perusahaan.

Pengawasan yakni salah satu variabel yang memberi pengaruh pada kinerja seorang karyawan, mengacu pada (Handoko, 2017) terdapat dimensi indikator pengawasan diantaranya yaitu :

- a. Objektif
- b. Standar
- c. Akurat
- d. Pengukuran Pekerjaan
- e. Koreksi

### Kinerja Karyawan

Kinerja ialah suatu capaian prestasi kerja oleh para pekerja dengan kuantitas atau kualitas dalam menyelesaikan suatu pemberian tugas atau kewajiban tersebut (Mangkunegara, 2017). Mathis dan Jackson dalam Priansa (Priansa, 2017, p. 48) mengungkapkan bahwa pada dasarnya prestasi ialah perihal yang dijalankan ataupun tidak dijalankan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Wibowo, 2017, p. 88) indikator yang memengaruhi kinerjanya ialah:

- a. Tujuannya
- b. Standarisasi
- c. *Feedback*
- d. Sarana
- e. Kompetensi
- f. Tanggung jawab

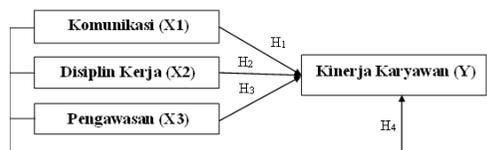
### Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Nofria, 2020) terkait Pengaruh Disiplin Kerjanya dan Komunikasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT. Yeakin Plastic Industri Batam dengan hasilnya Disiplin Kerjanya dan Komunikasinya memengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian oleh (Samura, ibnu, 2019) terkait Pengaruh Pengawasannya dan Lingkungan Kerjanya Terhadap Kinerja Kerjanya

Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kab. Rokan Hulu dengan hasilnya Pengawasannya dan Lingkungan Kerjanya memengaruhi Kinerja Kerjanya.

Penelitian oleh (Lubis, sri, Heryenzus, 2020) terkait Pengaruh Disiplin Kerjanya dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Tiki JNE Kurir dengan hasilnya disiplin kerjanya dan Motivasinya memengaruhi Kinerja Karyawannya.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Peneliti, 2022

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- H3 : Diduga Pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- H4 : Diduga variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.

## METODE PENELITIAN

Penelitiannya ini menggunakan penelitian kausatif sebab akibat, yang mana penelitian ini menggubung sebab akibat dari 2 variabel atau lebih. Dan metode yang dipergunakan ialah metode deskriptif kuantitatif yakni metode teruntuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh komunikasi, disiplin kerja serta pengawasan kerja yang mana dijadikan variabel independennya terhadap kinerja karyawannya sebagai variabel dependennya.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Komunikasi (X1)	X1.1	0,622	0,192	Valid
	X1.2	0,636	0,192	Valid
	X1.3	0,663	0,192	Valid
	X1.4	0,631	0,192	Valid
	X1.5	0,413	0,192	Valid
	X.6	0,410	0,192	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,616	0,192	Valid
	X2.2	0,650	0,192	Valid
	X2.3	0,602	0,192	Valid
	X2.4	0,634	0,192	Valid
	X2.5	0,565	0,192	Valid
	X.6	0,522	0,192	Valid
Pengawasan Kerja (X3)	X3.1	0,668	0,192	Valid
	X3.2	0,510	0,192	Valid
	X3.3	0,465	0,192	Valid
	X3.4	0,668	0,192	Valid
	X3.5	0,684	0,192	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,547	0,192	Valid
	Y2	0,578	0,192	Valid
	Y3	0,664	0,192	Valid
	Y4	0,666	0,192	Valid
	Y5	0,730	0,192	Valid

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasar hasil pengujiannya yang di jadikan di tabel di ketahui perolehan r tabelnya 0,192. Berdasar hasil pengujiannya sebuah

Dengan Responden berjumlah 105 responden dan untuk memperoleh data digunakan kuesioner yang mana penyebarannya langusng tertuju kepada responden yakni karyawan PT Doellken Bintang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitiannya ini didalam mengetahui berpengaruh tidaknya diantara tiap variabelnya yakni komunikasinya, disiplinnya dan pengawasannya terhadap kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintang dengan responden berjumlah 105 responden.

pernyataannya di nyatakan valid apabila perolehan r hitungnya > r tabelnya. Dinyatakan tiap variabelnya di nyatakan valid.

## Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Hasil
1	Komunikasi	6	0,723	Reliabel
2	Disilin Kerja	6	0,636	Reliabel
3	Pengawasan Kerja	5	0,736	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	6	0,701	Reliabel

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Berdasar tabel 2. di nyatakan Cronbach Alpha dari tiap variabelnya > 0,06 di nyatakan komunikasinya, disiplinnya, pengawasannya dan kinerja karyawannya di nyatakan reliabel.

## Hasil Uji Normalitas

Dalam pengujiannya di ketahui jika memakai pengujian Kolmogorov-

Smirnov yang di gunakan didalam memperoleh perolehan keretakan infomasinya dengan menerapkan investegasinya yang terstruktur dengan tujuan didalam memerikan hasilnya yang lebih akurat dengan bantuan SPSS. Hasilnya bisa di amati berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji kolmorov-Smirnov

		Ustd Res.
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Dev	2,12494659
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,094
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.240 <sup>c</sup>

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Berdasar tabelnya di atas di ketahui besaran perolehan signifikansinya > 0.05, hingga bisa di katakan telah terbuksi asumsi

normalias didalam pengujiannya ini sebab di perolehnya signifikansinya 0.240 > 0.05.

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Komunikasi	0,591	1,693
Disiplin Kerja	0,669	1,494
Pengawasan Kerja	0,685	1,459

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Hasil uji dalam model ini membuktikan bahwa VIF (Variant Inflation Factory) dari variable komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan adalah  $< 10$  serta untuk

perolehan Tolerance  $> 0,1$ . Halnya ini bisa di simpulkan tidak terjadinya gejala multikolinealitas di tiap variabelnya.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Ustd Coef		Std Coef	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2,049	1,425		1,438	0,154
1 Komunikasi	0,036	0,076	0,061	0,474	0,637
Disiplin Kerja	-0,023	0,063	-0,043	-0,357	0,722
Pengawasan Kerja	-0,043	0,077	-0,067	-0,558	0,578

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Berdasar tabelnya di atas di peroleh signifikansinya komunikasi ialah  $0,154 > 0.05$ . Perolehan signifikansinya disiplin ialah  $0,637 > 0.05$ . Perolehan signifikansinya

pengawasan kerja  $0,578 > 0.05$ . Berdasar hasilnya yang di peroleh bisa di simpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada komunikasi, disiplinnya dan pengawasannya.

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Ustd Coef		Std Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,675	2,175		3,529	0,001
1 Komunikasi	0,075	0,116	0,069	2,645	0,002
Disiplin Kerja	0,335	0,096	0,352	3,480	0,001
Pengawasan Kerja	0,288	0,118	0,244	2,439	0,016

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasilnya dari pengolahan datanya yang sudah dilakukan maknanya dapat disusun persamaan regresinya yakni:

$$Y = 7,765 + 0,075X_1 + 0,335X_2 + 0,288X_3$$

1. Berdasarkan regresi diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 7,765, di nyatakan sebagai nilai dari kinerja karyawannya (Y).
2. Perolehan komunikasi sebesar 0,075, di nyatakan jika perolehan

- komunikasinya naik 1 satuan maknanya nilai kinerja karyawannya (Y) juga naik 0,075.
3. Perolehan disiplin kerjanya sebesar 0,335, di nyatakan jika disiplin kerjanya naik 1 satuan maknanya nilai kinerja karyawannya (Y) juga naik 0,335.
4. Perolehan pengawasannya sebesar 0,228, di nyatakan jika pengawasannya naik 1 satuan maknanya nilai kinerja karyawannya (Y) juga naik 0,228

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error
1	.555 <sup>a</sup>	0,308	0,288	2,15627

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Berdasar hasil pengujiannya di dapatkan perolehan R<sup>2</sup> ialah 0,308, hingga dapat di artikan komunikasi, disiplinnya dan pengawasannya berpengaruh terhadap kinerja

karyawannya sebesar 30,8% sedangkan 61,2% lain nya di pengaruhi variabelnya yang lain yang tidak di uji peneliti.

### Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 8.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	Uatd Coef		Std Coef	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,675	2,175		3,529	0,001
1 Komunikasi	0,075	0,116	0,069	2,645	0,002
Disiplin Kerja	0,335	0,096	0,352	3,480	0,001
Pengawasan Kerja	0,288	0,118	0,244	2,439	0,016

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Ditabel di atas maka uji t ditiap varaiabelnya di jelaskan berikut:

1. Pengujian H1 H0 : $\beta_1=0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan diantara komunikasinya dan kinerja karyawannya (Y)  
Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Ada pengaruhnya yang signifikan diantara komunikasinya dan kinerja karyawannya (Y).
2. Pengujian H2 H0 : $\beta_1=0$  Tidak terdapat pengaruhnya yang signifikan diantara disiplinnya dengan kinerja karyawannya (Y)

- Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Ada pengaruhnya yang signifikan diantara disiplinnya dengan kinerja karyawannya (Y)
3. Pengujian H3 H0 : $\beta_1=0$  Tidak terdapat pengaruhnya yang signifikan diantara pengawasannya terhadap kinerja karyawannya (Y)  
Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Ada pengaruhnya yang signifikan diantara pengawasannya terhadap kinerja karyawannya (Y)

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 9.** Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	209,161	3	69,720	14,995	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	469,601	101	4,650		
Total	678,762	104			

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Berdasar hasil pengujian F yang telah di lakukan peneliti makanya di dapatkan hasilnya dari perolehan f hitungunya 14,995 > f tabelnya 3.08. Di nyatakan terdapat pengaruhnya bersama-sama diantara komunikasinya, disiplin kerjanya pengawasannya terhadap kinerja karyawannya.

### PEMBAHASAN

Berdasar hasil pengujiannya di ketahui t hitungunya (2,645) > t tabelnya (1,983) dan signya < 0.05 di simpulkan komunikasi memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintan.

Berdasar hasil pengujiannya di ketahui t hitungunya 3,480 > t tabelnya (1,983) di simpulkan disiplinnya memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasar hasil pengujiannya di ketahui t hitungunya 2,430 > t tabelnya (1,983), di simpulkan pengawasan memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasar hasil pengujiannya di ketahui f hitungunya 14,995 > f 3.08. di nyatakan terdapat pengaruhnya bersama-sama diantara komunikasi, disiplinnya, dan pengawasannya terhadap kinerja karyawannya.

### KESIMPULAN

Berdasar hasilnya yang di kumpulkan dan di ujian datanya, penulis bisa membuat kesimpulan:

1. Berdasar hasil analisa datanya yang di lakukan, terbukti komunikasinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya, Maka H1 di terima yang berarti terdapatnya

- pengaruh signifikan yang positif pada komunikasi terhadap kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintan.
2. Berdasar hasil analisa datanya yang di lakukan, terbukti disiplin kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya, Maka H1 di terima yang berarti terdapatnya pengaruh signifikan yang positif pada disiplin kerjanya terhadap kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintan.
  3. Berdasar hasil analisa datanya yang di lakukan, terbukti pegawasannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya, Maka H1 di terima yang berarti terdapatnya pengaruh signifikan yang positif pada pengawasan kerja dengan kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintan.
  4. Berdasar hasil analisa datanya yang di lakukan, terbukti komunikasinya, disiplinnya dan pengawasannya terhadap kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintan. Hingga bisa di simpulkan komunikasi, disiplin kerja dan pengawasannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya pada PT Doellken Bintan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daulay, N., & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam. *Ilmiah Core IT*, x, 33–42.
- Deddy, Mulyana. 2017. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. 21st ed. Rosda Karya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eko Widodo, Suparno. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, P. D. H. I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 25th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1st ed.). Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Judge, R. &. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurwulan. 2021. "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Khong Guan Biskut." *Jurnal Manajemen & Bisnis* 129–37.
- Panjaitan, R. Elfrida. 2018. "POLISI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Kasus Pada Polisi Di Kabupaten Simalungun )." 30(2).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS: Panduan*

- Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. CV. Andi Offset.
- Putri Mauliza. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 71–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Rahmawati, Agus, and Muhammad Yusuf. 2021. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.” 18(2):173–77.
- Ruliana, Poppy. 2017. *Komunikasi Organisasi. Teori Dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samura, I. S. (2017). *PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ROKAN HULU*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.” Bandung: Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wirantna. 2018. *Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Supriyono. 2018. *Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Surianti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jasa Tirta Ii Divisi Pengelolaan Air Iii Kantor Seksi Patrol Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 59–68. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.18>
- Toni, and Mauli Siagian. 2021. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa.” 4(2):753–63.
- Umar, H. (2014). *Motode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, gendro. (2020). *MERANCANG PENELITIAN BISNIS dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8 EDISIKEDUA*. UPP STIM YKPN.
- Yusran. 2017. *Manajemen Sekolah Dasar*. Jakarta: CV Agita.
- Zackharia Rialmi, Morsen. 2020. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi.” 3(2):1–7.