

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI,
DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

EVI TAMALA

NPM : 19.1.02.02.0240

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh :

EVI TAMALA

NPM : 19.1.02.02.0240

Judul :

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI,
DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA KEDIRI**

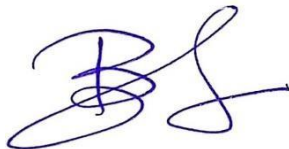
Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Pantia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

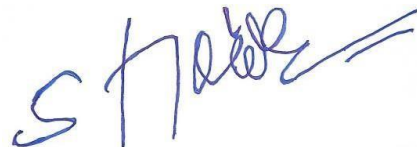
Tanggal: 3 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
NIDN.0730088001

Dosen Pembimbing II



Suhardi, M.Pd
NIDN.0701105804

EVI TAMALA

NPM : 19.1.02.02.0240

Judul

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI,
DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

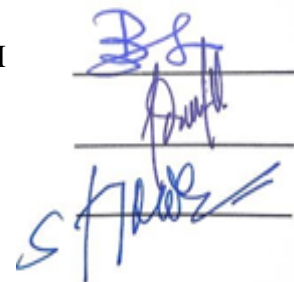
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal : 20 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Evi Tamala
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / tanggal lahir : Bahaur Hulu , 26 April 1999
NPM : 19.1.02.02.0240
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Kediri, 3 Juli 2023
Yang Menyatakan



EVI TAMALA
NPM: 19.1.02.02.0240

MOTTO

“ The Future belongs to those who believe
in the beauty of their dreams”

(Eleanor Roosevelt)

Kupersembahkan untuk :

- Allah SWT, atas segala Rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan baik.
- Kedua orangtua dan adik- adik, yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi serta doa yang tiada henti.
- Teman- teman yang memberikan dukungan dan mendoakanku

ABSTRAK

Evi Tamala : Analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini berlatar belakang kinerja karyawan yang perlu dikembangkan oleh instansi guna tercapainya tujuan, salah satunya karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 60 karyawan kemudian pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disebar serta dianalisis menggunakan *software SPSS for windows versi 24*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja serta fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI”** Penyusunan skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

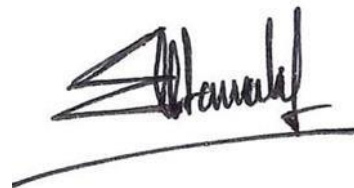
Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus – tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan serta motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M dan Suhardi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Moh. Anang Kurniawan, S.STP., M.M selaku pimpinan Dinas Pendidikan Kota Kediri yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

6. Seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta kritik dan saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
7. Orang tua yang telah memberikan semangat dan dukungan serta dorongan selama penyusunan skripsi.
8. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai tepat waktu.

Disadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan dan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita.

Kediri , 3 Juli 2023



EVI TAMALA

NPM : 19.1.02.02.0240

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Komunikasi	11
3. Disiplin Kerja.....	15
4. Fasilitas Kerja.....	18
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Berpikir.....	22

D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Variabel Penelitian	27
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
2. Definisi Operasional.....	27
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian	33
1. Pendekatan Penelitian	33
2. Teknik Penelitian	33
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
1. Tempat.....	34
2. Waktu	34
D. Populasi Dan Sampel	35
1. Populasi Penelitian	35
2. Sampel Penelitian.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	37
1. Instrumen Penelitian.....	37
2. Uji Validitas Dan Reliabilitas	39
a. Uji Validitas	39
b. Reliabilitas	41
F. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Sumber Data.....	42
2. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Multikolinearitas	45
c. Uji Heteroskedastisitas.....	45
2. Analisis Regresi Linier Berganda	46
3. Uji Koefisien Determinan	47
4. Uji Hipotesis.....	47

a. Uji t Parsial.....	47
b. Uji f Simultan.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Gambaran Umum Responden	56
C. Deskripsi Data Variabel dan Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	58
D. Analisis Data Hasil Penelitian.....	64
1. Uji Asumsi Klasik.....	64
2. Analisis Regresi Linier Berganda	67
3. Koefisien Determinan	69
4. Uji Hipotesis	70
E. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Kisi- Kisi Kuesioner Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Ketentuan Pemberian Skor.....	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Realibilitas	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Usia Responden.....	57
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi	58
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja	61
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.9 Koefisien Determinan	69
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji f.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Hasil Uji Normalitas	65
Grafik 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. : Kisi – kisi Instrumen Penelitian	82
2. : Instrument Penelitian.....	86
3. : Tabulasi Data Hasil Penelitian	88
4. : Surat Pengantar / Ijin Penelitian	100
5. : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	101
6. : Lembar Bimbingan Skripsi	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum sumber daya manusia yang mempunyai potensial, energik dan berpengetahuan sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi instansi guna mencapai suatu keberhasilan. Dalam hal ini perkembangan dan keberhasilan instansi dilihat dari kesejahteraan sumber daya manusia melalui kinerja karyawan. Selain itu setiap instansi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki karena manusia merupakan asset penting yang harus dijaga dan dikembangkan. Oleh sebab itu agar terciptanya karyawan yang kompeten serta kinerja yang berkualitas maka sumber daya manusia harus dikelola dengan benar Astuti (2021).

Kinerja secara umum merupakan gambaran suatu instansi dalam hal kegiatan operasional untuk mencapai prestasi, kinerja karyawan yang dimaksud disini merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Selain itu menurut Isvandari (2017:95) Menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi melalui perencanaan strategis suatu organisasi serta sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan. Menurut Sumantri & Kurniawan (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik serta sesuai kriteria akan

berdampak terhadap kemajuan instansi dan akan menurun apabila kinerja yang dihasilkan buruk. Dalam praktiknya kinerja karyawan tidak selamanya dalam kondisi yang diinginkan. Adapun faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor komunikasi.

Komunikasi mempunyai peran yang aktif dalam menciptakan suasana yang kondusif serta meningkatkan kinerja karyawan dalam instansi. Komunikasi tidak hanya memiliki pengetahuan dalam tugas kerja namun juga komunikasi yang efektif dan dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik yang dimiliki oleh karyawan. Di tempat kerja komunikasi terkadang begitu tidak efisien, ketidak efisien itu terjadi karena adanya kesalahpahaman dalam komunikasi dua arah yang terjadi antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan dari N.B. Ginting (2018) yang berpendapat bahwa komunikasi yang tidak efektif akan mendorong terjadinya perselisihan yang akan merugikan instansi akibatnya instansi memandang jika komunikasi merupakan sebuah komponen penting untuk instansi. Oleh karena itu menurut Maharani et al (2021) dalam komunikasi seorang atasan harus mampu menyampaikan ide dan informasi secara jelas agar karyawan dapat menerapkan tugas sesuai instruksi yang disampaikan serta selain dari unsur komunikasi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh unsur lain yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan – peraturan dan norma – norma yang berlaku dengan kesadaran dari

diri seseorang dalam hal mematuhi peraturan ataupun norma yang berlaku Hasibuan (2016 : 193). Seperti dalam hal pernyataan Kilvin (2020) bahwa dampak signifikan yang dimiliki oleh seorang karyawan ialah ketidakhadiran sebab apabila karyawan banyak yang tidak hadir maka pekerjaan dari suatu instansi akan menumpuk, menjadi tidak dapat selesai tepat waktu serta kinerja karyawan menjadi menurun. Karyawan memiliki kewajiban dalam hal menaati aturan dan menjauhi larangan hal tersebut dikarenakan tidak disiplinnya para karyawan contoh masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan masih terdapat beberapa karyawan yang berkumpul diluar ruangan ataupun berada dikantin, menjadikan kerja instansi tidak begitu efisien. Menurut Wulandari et al (2022) karyawan yang melanggar peraturan dan ketentuan akan disikapi dengan ketegasan hukum karena disiplin kerja tidak hanya sekedar patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja ialah fasilitas kerja.

Fasilitas kerja sendiri secara umum merupakan faktor penentu dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu instansi. Fasilitas kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Seperti halnya pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2017) bahwa kelancaran dari tugas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya didukung oleh fasilitas kerja yang begitu menunjang pekerjaan karyawan. Suatu instansi apabila memiliki fasilitas yang lengkap dan dalam keadaan kondisi yang baik maka hal tersebut akan mendukung jalanya kegiatan dari instansi. Perlengkapan kerja dan kondisi

tempat kerja yang begitu nyaman akan memotivasi karyawan dalam hal meningkatkan efektifitas kemampuan bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal serta hasil kerja sendiri merupakan tolak ukur penilaian pemimpin terhadap para karyawannya.

Peneliti sendiri telah mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu terkait komunikasi seperti pernyataan Surajiyo & Jepri (2020) dan Shinta (2020) bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dari Suci & Yulia (2020), (A. P. Maharani et al., (2021) jika secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Manurung et al., (2021), Al Hazmi & Nugraha (2021) menyatakan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Pendidikan Kota Kediri merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang Pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Kediri terletak di Jln. Mayor Bismo no 10-12 Kota Kediri. Selain itu di Lembaga Pendidikan inilah karyawan diharapkan bisa mengatasi segala permasalahan yang berkaitan dengan kualitas Dinas Pendidikan Kota Kediri. Peneliti memilih melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Kediri dikarenakan terdapat banyak jumlah karyawan yang dimiliki yakni 151 karyawan berdasarkan sumber dari data karyawan di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti ingin

melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Kinerja Karyawan yang ditinjau dari Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas , maka identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Komunikasi yang kurang efektif menjadikan kendala terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik akan menjadi kendala terhadap kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja yang kurang lengkap menjadikan terhambatnya kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Dari indentifikasi masalah diatas,maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti diantaranya sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
4. Kinerja karaywan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri dipengaruhi oleh komunikasi , disiplin kerja dan fasilitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah diatas ,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebgai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu yang positif melalui ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan referensi serta sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau masukan dalam hal memformulasikan kebijakan berikutnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk mengevaluasi diri bagi semua karyawan, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan ilmu pengetahuan untuk peneliti. Selain itu sebagai bahan untuk evaluasi seberapa jauh ilmu teori yang diperoleh selama masa perkuliahan untuk diterapkan di dalam kehidupan nyata dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282–297.
- Astuti, I. Y. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Penerbit NEM.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Erlangga. Bandung.*
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.*
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24*
- Ginting, N. B. (2018). PENGARUHDISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEKAR MULIA ABADI MEDAN. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(02), 130–139.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).*
- Harahap Sofyan, S. (2015). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.*
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)(Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.*
- Husnan, S., & Pudjiastuti, E. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Yogyakarta: UPP STIM YKPN.*
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Maharani, A. P., Sumarni, S., & Willian, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 137–148.
- Maharani, K. P., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). DETERMINAN KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA AUTO 2000 SERSAN SUHARMAJI KEDIRI. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 511–518.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 38–47.
- Moenir, A. S. (2011). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Cetakan III, Bina Aksara*. Jakarta.
- Moenir, H. A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia Cet. 10. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Ketiga). Jakarta: Rineka Cipta*.
- Nurjaman, K., & Umam, K. (2012). *Komunikasi & public relation. Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo*. Prodi Manajemen.

- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Human Resource Management]*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Journal Of Management, Business And Education*, 7(1), 76–82.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERKAITAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA DI "JAGO BAHASA" PARE. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 396–401.
- Surajiyo, S., & Jepri, J. (2020). PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MUSIRAWAS. *Jurnal Interprof*, 6(1), 78–90.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta;Dee Publish.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Wulandari, R., Sumantri, B. A., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kediri. *SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) Dan Call for Paper*, 1(1), 842–851.