



Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Afifah Ngurawan¹⁾, Meyko Panigoro²⁾, Roy Hasiru³⁾

¹⁻³ *Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo*

Article Info

Article history:

Received: 29 Desember 2023;

Accepted: 14 January 2024;

Published: 30 January 2024.

Keywords:

Work Discipline, Communication, Employee Performance

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and communication on employee performance at Yamaha Dealer of PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. This study applies a quantitative approach with the use of primary data obtained from distributing questionnaires to employees of the Yamaha dealer of PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. The sample of study amounts to 30 respondents. The data are then analyzed using the multiple linear regressions. The results show that there is an influence of work discipline and communication on employee performance at Yamaha dealer of PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. The magnitude of the influence of work discipline and communication on performance is 43.3%, while the remaining 56.7% is influenced by other variables which are not examined in this study.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi limboto Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi limboto Gorontalo. Besaran pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

How to Cite:

Afifah Ngurawan,A; Panigoro,M; Hasiru,R. (2024). Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic and Business Education*, 2(1), 34-62.

*Corresponding Author

Afifahngurawan71@gmail.com ; Afifah Ngurawan

Pendahuluan

Sesuai Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya strategis yang dimiliki oleh sebuah organisasi, meskipun sumber daya yang sangat strategis tidak mengurangi sumber daya lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusia adalah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi. [Nova, 2022]

Sumber Daya Manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena, betapa pun hebatnya gedung – gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkannya, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan atau organisasi. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. [Suriani, 2020]

Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang – orang yang ada dalam lingkungan perusahaan atau organisasi agar tujuan – tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia

yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Simamora 2013 (dalam Sutrisno, 2011) Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan. Menurut Simanjutak (dalam Widodo, 2015:131) menyatakan kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Cara yang dilakukan perusahaan adalah penilaian kinerja yang akan mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan bermutu tersebut [S.Pratomo, 2019].

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai yang menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi (Hasibuan, 2014). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut [Siagian, 2018: 24] disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya

perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Nuraini, 2013:106 [Yuli, 2019].

Faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam mendukung kinerja terbaiknya adalah komunikasi. Komunikasi penting dalam kehidupan sehari-hari bagi manusia, agar dapat berinteraksi dengan orang yang ada disekitar kita. Penunjang karyawan agar mendapat tingkatan dalam sebuah kinerja agar lebih baik merupakan faktor dari komunikasi organisasi. Komunikasi sangat berperan penting agar dapat menghasilkan ketentraman dan kemakmuran para karyawan, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

Komunikasi dilakukan agar setiap individu dapat saling menukar informasi yang ada didalam sebuah perusahaan. Komunikasi merupakan hal yang dibutuhkan sebuah perusahaan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Didalam perusahaan komunikasi yang baik sangat penting agar tidak terjadinya kesalahpahaman selama proses bekerja. Setiap karyawan dengan karyawan, maupun atasan dengan bawahan harus saling berkomunikasi agar tidak terjadi kesalahan selama bekerja. Jika terjadi kesalahpahaman dalam memberikan informasi maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan akan merugikan perusahaan. Untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, perusahaan harus menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahan. [Veryca, 2020]

Oleh karena itu, disiplin patut untuk ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan.

PT Hasjrat Abadi Limboto adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum dan kendaraan bermotor dengan merek dagang Toyota untuk kendaraan roda empat dan Yamaha untuk kendaraan roda dua. Di PT Hasjrat Abadi khususnya dengan merek dagang Yamaha yang beralamat di Jalan Baso Bobihoe, Kelurahan Kayubulan, Kecamatan Limboto memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Dengan jenis pelayanan yang diberikan yaitu : Penjualan motor, Penerimaan angsuran, Penjualan superpack, dan Pelayanan jasa service. Selain itu, karyawan yang ada di PT Hasjrat Abadi pada Dealer Yamaha tidak banyak dibekali pelatihan yang menunjang pekerjaan mereka. Sehingga masih kurangnya tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Kondisi yang terjadi yaitu diantaranya karyawan yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, cuti mendadak, pulang kerja lebih awal tidak mengikuti bel dan lain lain. Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai seperti menurunnya kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Masalah yang sering ditemukan diperusahaan ini yakni pada kinerja karyawan seperti kurangnya kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Singodimejo (2011 : 94) karyawan harus taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Pada PT. Hasjrat Abadi Limboto, ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ditambah dengan kurangnya kesadaran diri karyawan akan kehadiran absensi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang baik.

Pada sisi komunikasi, kesalahan penyampaian informasi kerap terjadi, sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi antara atasan dengan bawahan.

Kurangnya bergaul bagi karyawan yang masih baru terhadap karyawan lama dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, yang menyebabkan kinerja karyawan yang ada belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo”***.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dimana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui hasil penelitian, maka peneliti terlebih dahulu menguji instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji instrumen terhadap variabel independent yaitu disiplin kerja dan komunikasi serta variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden sebanyak 30 pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh tingkat validitas dan tingkat reliabilitas, berikut penjabaran hasil uji tes instrumen:

a.Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada angket dari dua variabel independent yaitu disiplin kerja dan komunikasi. Sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan angket penelitian yang terdiri dari 15 pernyataan untuk setiap variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji validitas product moment.

Untuk mencari rtabel digunakan jumlah sampel untuk uji kuesioner sebanyak 30 orang responden dengan signifikansi 5%, maka didapat nilai $df = n-2$, $df=30-2=28$ maka didapat $rtabel = 0,361$. Hasil pengujian validitas terhadap 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X1)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,905	0,000	0,361	Valid
2	0,917	0,000	0,361	Valid
3	0,683	0,000	0,361	Valid
4	0,923	0,000	0,361	Valid
5	0,548	0,002	0,361	Valid
6	0,915	0,000	0,361	Valid
7	0,456	0,011	0,361	Valid
8	0,729	0,000	0,361	Valid
9	0,864	0,000	0,361	Valid
10	0,480	0,007	0,361	Valid
11	0,688	0,000	0,361	Valid
12	0,842	0,000	0,361	Valid
13	0,511	0,004	0,361	Valid
14	0,695	0,000	0,361	Valid
15	0,906	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan status valid karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel 0,3610 sehingga bisa digunakan untuk pengujian berikutnya.

Untuk hasil analisis validasi untuk variabel komunikasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation /rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,438	0,015	0,361	valid
2	0,569	0,001	0,361	valid
3	0,598	0,000	0,361	valid
4	0,375	0,041	0,361	valid
5	0,857	0,000	0,361	valid
6	0,241	0,200	0,361	Tidak valid
7	0,849	0,000	0,361	valid
8	0,429	0,018	0,361	valid
9	0,854	0,000	0,361	valid
10	0,906	0,000	0,361	valid
11	0,581	0,001	0,361	valid
12	0,894	0,000	0,361	valid
13	0,908	0,000	0,361	valid
14	0,912	0,000	0,361	valid
15	0,897	0,000	0,361	valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2. maka dapat dilihat bahwa terdapat 1 pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan no 6 karena r-hitung kurang dari 0,361 sehingga pernyataan tersebut di diskualifikasi dan dianggap gugur. Pernyataan yang tidak valid tidak lagi digunakan dalam pengujian berikutnya dalam penelitian.

Untuk hasil analisis validasi untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation /r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,683	0,000	0,361	valid
2	0,769	0,000	0,361	valid
3	0,426	0,019	0,361	valid
4	0,519	0,003	0,361	valid
5	0,683	0,000	0,361	valid
6	0,437	0,016	0,361	valid
7	0,425	0,019	0,361	valid
8	0,483	0,007	0,361	valid
9	0,840	0,000	0,361	valid
10	0,367	0,046	0,361	valid
11	0,426	0,019	0,361	valid
12	0,571	0,001	0,361	valid
13	0,820	0,000	0,361	valid
14	0,617	0,000	0,361	valid
15	0,835	0,000	0,361	valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan status valid karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel 0,3610 sehingga bisa digunakan untuk pengujian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliable tidaknya suatu instrumen, dilakukan dengan cara mengkonsultasikan hasil dari reliable dengan rtabel. Tolak ukur derajat reliabilitas dapat dilihat apabila koefisien reliabilitas (r) > 0,6. Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan pengukuran yang tidak berubah-ubah. Hasil uji reliabilitas instrumen disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Rtabel	Kriteria
1	Disiplin Kerja	0,942	0,600	Reliabel
2	Komunikasi	0,932	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,868	0,600	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4. uji reliabilitas variabel disiplin kerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,942$, variabel komunikasi sebesar 0,932 dan kinerja pegawai adalah sebesar $r_{ll} = 0,868$, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600, yang berarti keseluruhan variabel dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Analisis Deskriptif Variable Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis deskriptif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung. Menurut sudjana (2016) interval tersebut didapatkan dari suatu perhitungan

dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Sedangkan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai dari 1 sampai 5. Jika dimasukkan kedalam rumus maka hasilnya sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga rentang skala yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

1,81 – 2,60 = rendah

2,61 – 3,40 = sedang

3,41 – 4,20 = tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan disajikan sebagai berikut:

1. Variable System Administrasi (X)

Dalam konteks ini hasil analisis deskriptif untuk variable System Administrasi disajikan untuk setiap indicator yakni:

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Taah terhadap Peraturan dan Waktu	P1	4.47	Sangat tinggi
	P2	4.4	Sangat tinggi
	P3	4.3	Sangat tinggi
	P4	4.37	Sangat tinggi

	P5	4.53	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.41	Sangat tinggi
Taat terhadap peraturan perusahaan	P6	4.43	Sangat tinggi
	P7	4.53	Sangat tinggi
	P8	4.33	Sangat tinggi
	P9	4.33	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.405	Sangat tinggi
	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	P10	4.6
P11		4.4	Sangat tinggi
P12		4.43	Sangat tinggi
Rata-rata		4.47	Sangat tinggi
Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi	P13	4.57	Sangat tinggi
	P14	4.43	Sangat tinggi
	P15	4.43	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.47	Sangat tinggi
Rata-rata Total		4.43	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata untuk variabel disiplin kerja pada tabel diatas sudah masuk dalam kategori sangat tinggi dengan angka 4,43. Dari kelima indikator yang diangkat dalam variabel ini, untuk Taat terhadap peraturan dan waktu memiliki angka tertinggi yakni 4,41 (Sangat tinggi). Indikator taat terhadap peraturan perusahaan mendapatkan angka 4,405 (Sangat tinggi), indikator Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dengan angka 4,47 (Sangat tinggi) dan indikator Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi 4,47 (Sangat tinggi).

b. Variabel Komunikasi

Tabel 4.6 Variabel Komunikasi

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Pemahaman	P1	4.67	Sangat tinggi
	P2	4.37	Sangat tinggi

	P3	4.47	Sangat tinggi
	P4	4.37	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.47	Sangat Tinggi
Kesenangan	P5	4.57	Sangat tinggi
	P7	4.47	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.52	Sangat Tinggi
Pengaruh	P8	4.5	Sangat tinggi
	P9	4.6	Sangat tinggi
	P10	4.53	Sangat tinggi
	P11	4.53	Sangat tinggi
	P12	4.6	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.55	Sangat tinggi
Hubungan Yang Makin Baik	P13	4.63	Sangat tinggi
	P14	4.57	Sangat tinggi
	P15	4.53	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.57	Sangat tinggi
Rata-rata Total		4.52	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata untuk variabel komunikasi pada tabel diatas sudah masuk dalam kategori Sangat tinggi dengan angka 4,52. Dari keempat indikator yang diangkat dalam variabel ini, untuk indikator Pemahaman memiliki angka yakni 4,47 (Sangat tinggi). Sedangkan indikator Kesenangan angka 4,52 (Sangat tinggi), indikator Pengaruh 4,55 (Sangat tinggi). Dan variabel Hubungan yang makin baik 4,57 (Sangat tinggi).

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Kualitas	P1	4.43	Sangat tinggi

	P2	4.43	Sangat tinggi
	P3	4.4	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.42	Sangat tinggi
Kuantitas	P4	4.37	Sangat tinggi
	P5	4.43	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.4	Sangat tinggi
Ketepatan Waktu	P6	4.47	Sangat tinggi
	P7	4.3	Sangat tinggi
	P8	4.5	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.42	Sangat tinggi
Efektivitas	P9	4.53	Sangat tinggi
	P10	4.43	Sangat tinggi
	P11	4.47	Sangat tinggi
	P12	4.43	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.46	Sangat tinggi
Kemandirian	P13	4.57	Sangat tinggi
	P14	4.43	Sangat tinggi
	P15	4.5	Sangat tinggi
	Rata-rata	4.5	Sangat tinggi
Rata- rata Total		4.44	Sangat tinggi

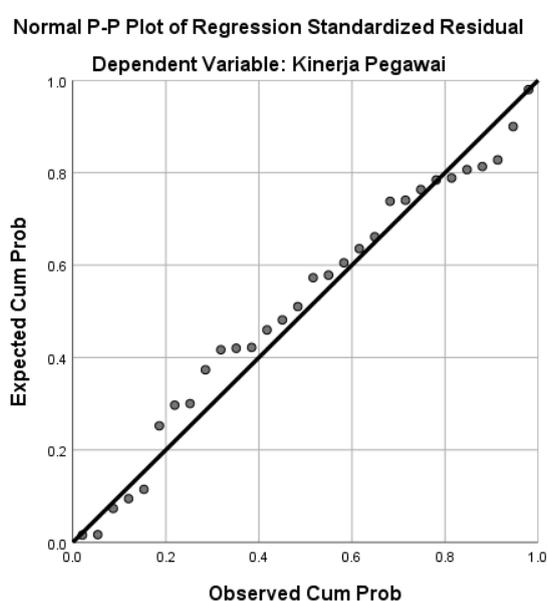
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata- rata untuk variabel kinerja karyawan pada tabel diatas sudah masuk dalam kategori Sangat tinggi dengan angka 4,44. Dari kelima indikator yang diangkat dalam variabel ini, untuk indikator Kualitas memiliki angka 4,42 (Sangat tinggi). Indikator Kuantitas angka 4,4 (Sangat tinggi), indikator Ketepatan waktu dengan angka 4,42 (Sangat tinggi). Indikator Efektivitas memiliki angka 4,46 (Sangat tinggi). Dan indikator Kemandirian angka 4,5 (Sangat tinggi).

Uji Normalitas Data

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui metode Non Probability Plot dan Kolmogorov Smimov test agar hasilnya lebih dapat diandalkan.

Dalam pengujian regresi, syarat utama yang harus dipenuhi yakni data harus berdistribusi normal. Pengujian Normaliti juga dapat diidentifikasi dengan metode Normal Probability Plot. Hasil Normal Probability Plot untuk uji normalitas digambarkan pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal. Berdasarkan ketentuan yang ada bahwa data normal ketika titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal, sehingga dengan terpenuhinya criteria tersebut maka dikatakan bahwa model regresi memiliki data yang berdistribusi normal.

Selain itu uji normalitas juga dapat diuji dengan menggunakan metode Kolmogorof Smirnov. Kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki

tingkat signifikansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi < 0,05 berarti data pada variable terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50564918
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.097
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,071 dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) atau probabilitas sebesar 0,200 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ghozali (2006) berpendapat bahwa “Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas”. Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau tidak mengandung multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance.

Antara variabel bebas dikatakan multikolinieritas apabila toleransinya $> 0,1$ dan $VIF < 10$. Hasil pengujian multikolinieritas selengkapnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.8.Uji multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.527	10.669		1.362	.185		
	Disiplin Kerja	.320	.116	.390	2.764	.010	.980	1.020
	Komunikasi	.455	.125	.513	3.631	.001	.980	1.020

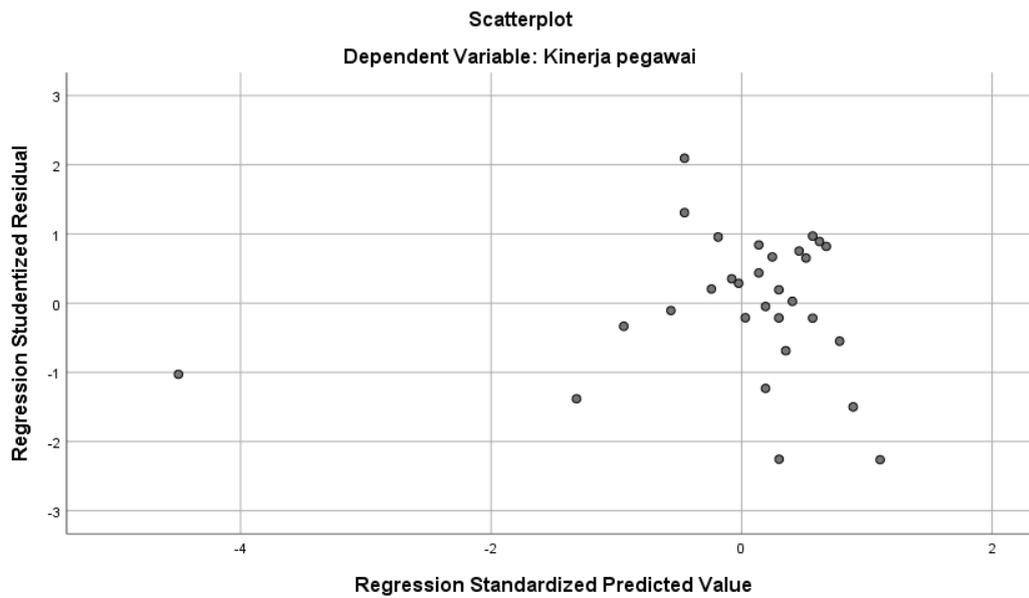
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2023

Terlihat dari Tabel 4.8 diperoleh nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,020 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,980 diatas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Variabel komunikasi sebesar 1,020 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,980 diatas 0,1 sehingga variabel inipun model regresinya juga tidak mengandung multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah model regresi terjadi heteroskedastitas atau tidak, penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan grafik Scatter Plot dan uji Glejser.Langkah ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki perbedaan satu ke kasus pengamatan yang lain. Pengujian ini dapat dilihat dari grafik Multivariate Standardized Scatter Plot melalui program SPSS for Windows Release 26,00. Model yang bebas dari heterokedastisitas, memiliki grafik scatter plot dengan pola titik-titik yang menyebar. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2. berikut ini :



Gambar 4.2 Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik Scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh 2 variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.527	10.669		1.362	.185
1 Disiplin Kerja	.320	.116	.390	2.764	.010
Komunikasi	.455	.125	.513	3.631	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 14,527 + 0,320X_1 + 0,455 X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 14,527. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dan komunikasi bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan maka nilai hasil kinerja pegawai adalah 14,527

b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 (disiplin kerja) sebesar 0,320. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,320 dengan asumsi variabel komunikasi dianggap konstant.

c. Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 (Komunikasi) sebesar 0,455. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,455 dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstant.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Setelah Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (keterampilan 4C) terhadap variabel terikat yakni hasil belajar. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10 : Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.527	10.669		1.362	.185
	Disiplin Kerja	.320	.116	.390	2.764	.010
	Komunikasi	.455	.125	.513	3.631	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai konstanta sebesar 14.527. Dari hasil pengujian diatas juga diperoleh koefisien untuk disiplin kerja sebesar 0,320 dengan thitung lebih besar dengan ttabel ($2,764 > 2,048$) dan nilai sig. = $0,010 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien untuk variabel komunikasi sebesar 0,455 dengan thitung lebih besar dengan ttabel ($3,631 > 2,048$) dan nilai sig. = $0,01 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel Prestasi Belajar Peserta didik untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya bahwa variabel independen (disiplin kerja dan komunikasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Ftabel dapat dihitung dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Maka $df_1 = 3- 1 = 2$ dan $df_2 = 30-3 = 27$, jadi didapat Ftabel adalah 3,354.

Tabel 4.11 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.224	2	200.112	12.058	.000 ^b
	Residual	448.076	27	16.595		
	Total	848.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan uji simultan dengan menggunakan analisis varian untuk regresi diperoleh F hitung sebesar $12,058 > F$ tabel $3,354$ dengan probabilitas $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo

Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 : Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.433	4.074

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

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,433. Atau sebesar 43,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 43,3% variabilitas kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan variabel komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 56,7 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda dimana t hitung 2,764 lebih besar dari nilai t tabel 2,048. Serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,125 yaitu sebesar 0,10.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan dalam bekerja sangatlah penting karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai.

Ketika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, ia akan mampu mengatur waktu dengan baik, menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, serta melaksanakan tanggung jawabnya secara penuh. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat karena pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan.

Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan profesionalisme seorang pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, ia akan lebih fokus pada pekerjaannya dan tidak tergoda untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan tugasnya. Hal ini akan membuatnya lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan karya-karya berkualitas.

B. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda dimana t hitung 3,631 lebih besar dari nilai t tabel 2,048. Serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,12 yaitu sebesar 0,01.

Komunikasi adalah salah satu elemen penting dalam kehidupan manusia, termasuk

dalam lingkungan kerja. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sangatlah signifikan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Salah satu dampak positif dari komunikasi yang baik adalah peningkatan kolaborasi dan koordinasi antar pegawai. Dengan adanya komunikasi yang lancar, informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Hal ini memungkinkan setiap pegawai untuk bekerja secara sinergis, menghindari duplikasi pekerjaan, dan mencapai tujuan bersama.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ketika atasan mampu menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas kepada bawahannya, maka pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya komunikasi yang baik. Pelatihan komunikasi dapat diberikan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif. Selain itu, manajemen juga harus menciptakan budaya terbuka dan saling mendukung di tempat kerja agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

Secara keseluruhan, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sangatlah penting. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kolaborasi, koordinasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap aspek komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

C. Pengaruh disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda dimana $F_{hitung} \text{ sebesar } 12,058 > F_{tabel} \text{ } 3,354$ dengan probabilitas $0,00 < 0,05$.

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,433. Atau sebesar 43,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 43,3% variabilitas kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Disiplin kerja dan komunikasi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mengikuti aturan yang ada, serta memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi. Sementara itu, komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara individu atau kelompok dalam organisasi.

Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih fokus dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka akan menghargai waktu dan bekerja dengan efisien. Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan sikap profesionalisme pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antarpegawai serta memastikan bahwa setiap individu memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi dan tugas-tugas mereka. Melalui komunikasi yang efektif, pegawai dapat saling berbagi informasi dan ide-ide baru untuk meningkatkan produktivitas.

Dalam kesimpulannya, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Kedua faktor ini saling melengkapi dan mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja dan komunikasi pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Heleicia (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan komunikasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional provinsi jambi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo dengan besaran pengaruh sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 32% terhadap kinerja karyawan pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo
2. Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 45,5% terhadap kinerja karyawan pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo
3. Secara Simultan Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 43,3% Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebaiknya Dealer Yamaha PT. Hasjrat Abadi Limboto Gorontalo harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaann.
2. Obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada pegawai perusahaan saja melainkan objek lainnya sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Agung Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(04) 1245.
- Alfian Mahmud. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo". *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo*.
- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 232–247.
- Bambang Nurakhim Dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan. *Gema Ekonomi*, 11(02), 376-378.
- Corrie.(2017). 8 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi. Retrieved from PakarKomunikasi.com website: <https://pakarkomunikasi.com/faktor-yang-mempengaruhi-komunikasi>.
- Dessy, S., & Mauli, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(02) 340.
- Ertug KIYASOGLU. (2019). *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5-10.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen(3 in 1)*. Yogyakarta: Media Tera.
- Fitria, D. (2012) Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-Ciri Dan Permasalahan Dari Komunikasi. Retrieved From Balutan Tinta Pendidikan. website : <https://derafitria.wordpress.com>
- Fregrace Meissy Purnawijaya. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya. *AGORA*, 07(01), 01-02.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja

Hatriansyah Winata. 2019. *“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.*

Hermansyah, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 165–178.

Hidayat, R.(2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.

Lia, Afrilla Harun. 2020. *“Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Paguyaman”.* Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo.

Muhammad Luthfi Siregar Dkk. (2021). The Influence Of Work Discipline And Communication On Employee Performance With Activity Satisfaction As An Intervening Variable On PT. Digidjaya Graha Development. *International Journal Of Bussines, Economics And Law*, 24(3), 183.

Munir, Muhammad Fachmi., & Amar Sani.(2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Managament*, 5(02), 162.

Nabila, Husna., Dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya Propita. *Journal Of Economi, Bussiness And Accounting*, 05(1), 291-293.

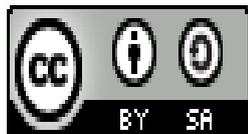
Nofria Dewita, & Reliaze. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam. *Jurnal Pundi*, 04 (01), 101-106.

Nova Namira. 2022. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sedulur Telu Klaten.* Klaten.

Nurhadi, Z. fachrul, & Kurniawan, A. W. (2017). Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam

- Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 3(1), 90–95.
- Pakaya, Ar, & Ishak V. (2019). Dampak Kepemimpinan Transfomasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Wilayah Kota Gorontalo, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Asia Pasifik*, 2 (1).
- Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: Empatdua.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 2(1), 79–87.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-49.
- Skolastika. 2019. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan UD Dwi Karya Mayang, Jember)* Jawa Timur.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA.
- Sumardin., Septa Diana N. (2020) Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 7(02), 318.
- Suriani Situmorang. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Semester Prima*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suaka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Bussines Reviewe)*, 8(4),1-12.
- Veryca, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkasa Beton Batam*.
- Wardhani, A.P., Hasiolan, L.B., & Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja,

- Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Managament*, 2(2), 1-2.
- Windy JS., Rita, & Djurwati Soepeno. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 540.
- Wiraya Nunang. 2020. "Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo". *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo*.
- Yuli Hairani. 2019. *Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri* Pekanbaru.
- Yulia M., dan Yadi Maryadi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 518-521.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia.