

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SINAR MUSI JAYA
PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : BERTY OKTARIANI

NIM : 212014182

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SINAR MUSI JAYA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

NAMA : BERTY OKTARIANI

NIM : 212014182

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2019**

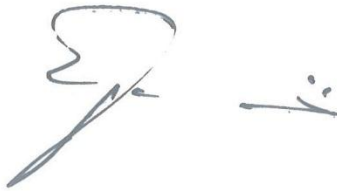
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang
Nama : Berty Oktariani
Nim : 212014182
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2019**

Pembimbing I



Drs. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN/NBM : 0023075901/784.02

Pembimbing II



Arniza Nilawati, S.E, M.M
NIDN/NBM : 0215057001/944.81

**Mengetahui,
a.n Dekan
ketua Program Studi Manajemen**



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673.84

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Berty Oktariani

Nim : 212014182

Kosentrasi : SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Musi Jaya Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, 2018

Peneliti




Berty Oktariani

ABSTRAK

Berty Oktariani. 212014182. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang sebanyak 72 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang Palembang yang berjumlah 72. Datanya adalah data primer. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} = 3,674 > t\text{-tabel} = 1,666294$ pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} = 3,761 > t\text{-tabel} = 1,666294$ pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang. Hasil menunjukkan bahwa hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan hasil $F\text{-hitung} = 15,108 > F\text{-tabel} = 1,47$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Berty Oktariani/212014182/The Effect of Communication and Work Discipline on the Employees Performance of PT Sinar Musi Jaya Palembang.

The formulation of the problem in this research was there any influence of communication and work discipline on the employees performance of PT Sinar Musi Jaya Palembang. The purpose of this research was to determine the effect of communication and work discipline on the performance of employees of PT Sinar Musi Jaya Palembang. This type of this research was associative research. The research sample was 72 employees of PT Sinar Musi Jaya Palembang the data was primary data. The analysis used in this research was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used was linear regression analysis. The results showed that the value of $t\text{-count} = 3.674 > t\text{-table} = 1.666294$ at the level of 5%. Thus it could be concluded that there was a significant effect between the communication variables and the performance of employees of PT Sinar Musi Jaya Palembang. In addition, the results show that the value of $t\text{-count} = 3.761 > t\text{-table} = 1.666294$ at the level of 5%. Thus it can be concluded that there was a significant influence between work discipline variables and the performance of employees of PT Sinar Musi Jaya Palembang. The results showed that the result was significant at $0,000 < 0,05$, and the result of $F\text{-count} = 15,108 > F\text{-table} = 1,47$. Thus it could be concluded that there was effect jointly between the variables of communication and work discipline on the performance of employees of PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 120 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Rizon dan Ibunda Nurhida yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dosen tercinta Ibu Ervita Safitri, SE., M.Si., selaku Pembimbing akademik sekaligus pembimbing skripsi yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Abid Djajali, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M
5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
6. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Keluarga besarku tercinta.
8. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Palembang, 14 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Penelitian Sebelumnya	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	10

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
4. Komunikasi Kerja	13
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja	14
6. Indikator Komunikasi Kerja.....	17
7. Disiplin Kerja	18
8. Pendekatan Disiplin Kerja	19
9. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	21
10. Indikator Disiplin Kerja	22
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Berpikir	30
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Uji Instrumen	36
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	37
1. Analisis Data	37
2. Teknik Analisis	38

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Sejarah PT. Sinar Musi Jaya Palembang	42
2. Visi dan Misi PT. Sinar Musi Jaya Palembang	43
3. Uji Coba Instrumen	43
4. Hasil Jawaban Responden	46
5. Karakteristik Responden	49
B. Teknik Analisis	52
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah kumpulan beberapa orang yang membentuk suatu organisasi dimana sumber daya (input) dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (output) untuk pelanggan. Perusahaan dapat mengukur sejauh mana hasil usaha yang telah diperoleh berdasarkan hasil usaha yang dijalankannya. Penghasilan perusahaan secara berkesinambungan akan membantu semakin berkembangnya suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan melalui serangkaian usaha dan strategi yang dilakukan, pada dasarnya adalah untuk mencapai dan menuju kinerja perusahaan yang lebih baik dari periode sebelumnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan yang sukses disebabkan karena adanya faktor yang mendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia pada perusahaan tersebut harus optimal, sehingga kinerja karyawan akan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:7), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi,

kepuasaan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Luh Mang Indah Mariani (2017:3541) kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap hasil perusahaan.

PT. Sinar Musi Jaya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi teknik sipil antara lain seperti pekerjaan pemotongan dan penimbunan lahan, pembersihan lahan area, pembangunan/peningkatan/pemeliharaan konstruksi jalan dan jembatan, pembangunan/peningkatan/pemeliharaan konstruksi bangunan gedung, pondasi bored pile dan tiang pancang, pabrikasi-perakitan konstruksi rangka baja, proyek sipil pada industri pertambangan minyak dan gas bumi serta proyek-proyek pekerjaan sipil lainnya. Dengan demikian, karyawan haruslah memiliki komunikasi dan disiplin kerja yang optimal agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Namun, hasil penilaian mengindikasikan bahwa kinerja pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel I.1 Target dan Realisasi Penyelesaian Proyek
PT. Sinar Musi Jaya Palembang**

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Penyelesaian
2015	22	20	19
2016	25	24	24
2017	25	21	17

(Sumber: Rekapitulasi Data Proyek PT. Sinar Musi Jaya Palembang, tahun 2015-2017)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa realisasi proyek pada tahun 2015 hingga tahun 2017 tidak mencapai target perusahaan. Selain itu, penyelesaian proyek juga tidak semuanya terlaksana dengan baik. Pada tahun 2015, realisasi proyek adalah 20 proyek dengan penyelesaian hanya 19 proyek. Selain itu, pada tahun 2016, realisasi dan penyelesaian proyek mengalami peningkatan menjadi sebanyak 24 proyek, sedangkan pada tahun 2017 realisasi dan penyelesaian proyek mengalami penurunan masing-masing sebanyak 21 realisasi proyek, dan 17 penyelesaian proyek.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa kuantitas kerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang belum optimal, ini terlihat dari realisasi penyelesaian yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan target penyelesaian perusahaan. Selain itu, karyawan juga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan juga sering terlambat datang bekerja. Selanjutnya, efektivitas kerja karyawan juga masing belum maksimal, seperti lalai dalam menyelesaikan tugas kerja, tidak efektif terhadap kehadiran atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak memiliki kemandirian, dan seringnya karyawan

melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan. Alasan yang diberikan adalah karyawan lainnya sering melakukan pelanggaran dan juga jarak tempuh ke tempat bekerja cukup jauh, serta kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, PT. Sinar Musi Jaya Palembang harus memiliki karyawan yang mampu berkomunikasi secara baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut Lilis Karnita Soleha (2012:42), komunikasi kerja merupakan proses penyampian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Komunikasi merupakan urat nadi aktivitas setiap kelompok manusia karena melalui komunikasi tercipta saling pengertian antara pihak tertentu dengan pihak lain, sekaligus juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda.

Karyawan seharusnya saling berkomunikasi antar rekan kerja yang merupakan hal penting bagi karyawan tersebut. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman antar sesama karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta arahan kepada atasan mengenai pekerjaan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan

sebagainya maka kebutuhan komunikasi antar sesama karyawan bahkan dengan atasan dapat berjalan dengan baik

Fenomena yang terjadi adalah dari hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang ditemukan bahwa karyawan kurang berkomunikasi antara sesama karyawan lainnya atau pegawai lainnya, seperti tidak saling mengenal antar karyawan dan juga saling menyalahkan jika terjadi kekeliruan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, karyawan juga kurang berkoordinasi dengan pimpinan, seperti karyawan tidak menuruti perintah dari pimpinan dengan alasan tidak sesuai dengan pekerjaan, serta tidak mampu menjalankan tugas pimpinan. Karyawan juga kurang berkoordinasi antar sesama karyawan lainnya, seperti komunikasi yang karyawan lakukan sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi dan selalu menyalahkan karyawan lain atau tidak bertanggung jawab atas keputusan yang telah dilakukan. Karyawan juga kurang leluasa melakukan penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan juga ditemukan bahwa terdapat juga karyawan dengan argumentasi yang mau menang sendiri tanpa mempertimbangkan saran karyawan lain, serta berbicara kasar dan kurang menghargai pendapat karyawan lain.

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2011:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:129)

kedisiplinan dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Tabel 1.2 Daftar Hadir Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir
1.	Juli	5 orang
2.	Juni	11 orang
4.	Agustus	7 orang
5.	September	10 orang
6.	Oktober	13 orang

(Sumber: Rekapitulasi Daftar Hadir PT. Sinar Musi Jaya Palembang, tahun 2018)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa pada bulan Juni 2018, jumlah karyawan yang tidak bekerja meningkat menjadi 11 orang, sedangkan pada bulan Agustus dan September 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 7 orang dan 10 orang. Karyawan tidak hadir mengalami peningkatan pada bulan Oktober 2018 menjadi 13 orang. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki kedisiplinan dari tingkat kehadiran.

Selain itu, karyawan beranggapan bahwa tujuan dan kemampuan bekerja mereka terkadang tidak seimbang dengan upah atau balas jasa.

Karyawan berasumsi bahwa tugas yang diberikan melebihi waktu target pekerjaan dan tidak diberikan upah lembur dari perjanjian. Selain itu, teladan pimpinan yang kurang baik, seperti tidak mengontrol pekerjaan karyawan di lapangan dan pimpinan sering tidak masuk kerja juga merupakan alasan karyawan untuk kurang disiplin dalam bekerja. Pimpinan juga kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak patuh, seperti ada karyawan yang tidak bekerja tetapi tidak diberikan sanksi. Pimpinan juga terkadang tidak tegas dalam menentukan keputusan, sehingga karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak berdisiplin selama bekerja.

Dengan komunikasi dan disiplin kerja yang kurang, tentu kinerja karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang juga kurang optimal. Fenomena tersebut telah dijelaskan di atas, seperti kualitas dan kuantitas kerja yang kurang sempurna, ketepatan waktu yang tidak efektif, kemandirian dan komitmen kerja juga kurang baik. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi perusahaan untuk menganalisis khususnya mengenai komunikasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang.

2. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai komunikasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian sebelumnya yang relevan serta memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan juga referensi khususnya mengenai komunikasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.

I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Bali*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.

I Komang Ardana. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.

Izaz Dany Afianto. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 6 September 2017|.

Lilis Karnita Soleha. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50 ISSN 2443-0633

Luh Mang Indah Mariani. 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 ISSN : 2302-8912

Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Margono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Onong Uchyana Effendy. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rosady Ruslan. 2016. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Saifuddin Azwar. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Stephen P Robbins. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers