SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES **E-ISSN : 2598-3008**
Vol. 16 No.1 (2026) **P-ISSN : 2355-0465**
Hal. 10-21

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN SYARIAH KANTOR CABANG KEUTAPANG ACEH BESAR

Syarifah Mauli Masyithah[1]

[1]Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

Coresponden Author:

e-mail: symasyithah88@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of communication and work discipline on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar. The sample size for this study consisted of 37 employees. The results of the partial test show that the communication variable has an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar. Work discipline also has an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar. Furthermore, the simultaneous test shows that the communication and work discipline variables together have an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar.

Partially, communication has an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar, with a t-count value of 3.443, which is greater than the t-table value of 2.021. Partially, work discipline has an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar, with a t-count value of 2.915, which is greater than the t-table value of 2.021. Simultaneously, communication and work discipline have an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah, Keutapang Branch Office, Aceh Besar, with an F-count value of 41.661, which is greater than the F-table value of 2.839.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 37 karyawan. Hasil penelitian uji parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar. Kemudian Uji Simultan antara variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar.

Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai sebesar t_{hitung} (3,443) lebih besar dari t_{tabel} (2,021). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai sebesar t_{hitung} (2,915) lebih dari nilai t_{tabel} (2,021). Secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (41,661) lebih besar dari F_{tabel} (2,839).

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Pegadaian Syariah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan. Saat ini jasa keuangan, baik perbankan, koperasi maupun jasa keuangan lainnya saling berlomba dalam meningkatkan kinerjanya. Namun yang terjadi saat ini di PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang, pencapaian kinerja semakin menurun, menyebabkan target sering tidak tercapai. Jika dilihat dari kondisi yang ada, kinerja karyawan yang kurang tersebut diduga beberapa diantaranya terjadi karena komunikasi dan displin karyawan yang rendah dalam bekerja.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kepada karyawan serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh karyawan. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Handoko (2015:198).Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi lebih baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akan mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Handoko. 2015:198).

Berdasarkan Observasi awal dan Wawancara dengan 37 Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar, masih terdapat komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan dan dengan sesama karyawan lainnya. selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018:214).

Masalah disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru akibat sering menunda pekerjaan, seperti sering kurang disiplin dengan menunda mencatat rekapan harian dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan, sehingga kinerja perusahaan belum tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *causal relationship,* yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar.

Tabel III.1

Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sekaran, (2017:129)

Variabel ini terdiri dari 2 yaitu Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar.

Dalam penelitian ini Variabel independent adalah yaitu komunikasi dan disiplin kerja (X). Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan estimasinya adalah: (Sugiyono, 2019:904)

Dari persamaan ini, maka penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Komunikasi

X_2 = Disiplin kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = *Error Term*

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara statistic, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan output seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyatan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5%.

TABEL IV.5

HASIL UJI VALIDITAS

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=37)	Keterangan
1	A1	X_1	0,779	0,325	Valid
2	A2		0,797	0,325	Valid
3	A3		0,714	0,325	Valid
4	A4		0,779	0,325	Valid
5	A5		0,797	0,325	Valid
6	B1	X_2	0,706	0,325	Valid
7	B2		0,527	0,325	Valid
8	B3		0,654	0,325	Valid
9	B4		0,756	0,325	Valid

E-ISSN : 2598-3008
P-ISSN : 2355-0465

10	B5		0,715	0,325	Valid
11	C1	Y	0,906	0,325	Valid
12	C2		0,700	0,325	Valid
13	C3		0,849	0,325	Valid
14	C4		0,544	0,325	Valid
15	C5		0,906	0,325	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,308 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS) versi 26.

TABEL IV.6

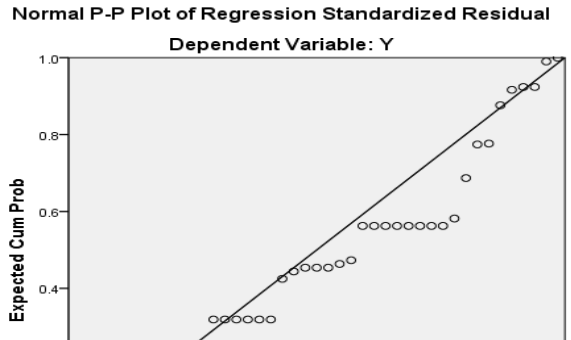
UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN (ALPHA)

Variabel	Jumlah Item	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Komunikasi (X_1)	5	0,818	Handal
Disiplin kerja (X_2)	5	0,676	Handal
Kinerja karyawan (Y)	5	0,685	Handal

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha,* nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut :



SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES **E-ISSN : 2598-3008**
Vol. 16 No.1 (2026) **P-ISSN : 2355-0465**
Hal. 10-21

GAMBAR IV.1
HASIL PENGUJIAN NORMALITAS

Berdasarkan gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, " jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.7 berikut :

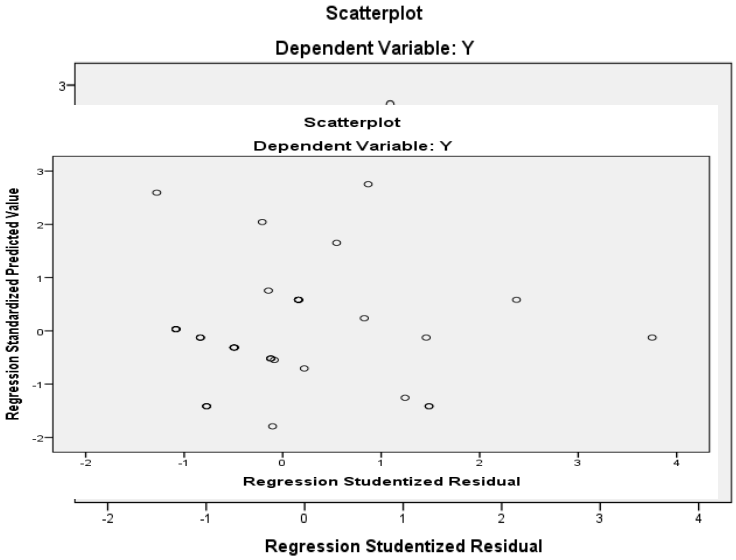
TABEL IV.7
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi	.122	8.164	Non Multikolinearitas
Disiplin kerja	.122	8.164	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variace Inflance Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 berikut :



GAMBAR IV.2
HASIL PENGUJIAN HETEROKEDASTISITAS

Berdasarkan Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh variabel komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar.

TABEL IV.8
PENGARUH VARIABEL BEBAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.128	1.248		3.308	.002		

X1	.466	.149	.581	3.120	.004	.122	8.164
X2	.318	.165	.358	1.925	.063	.122	8.164

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS versi 26 seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 4{,}128 + 0{,}466X_1 + 0{,}318X_2 + \mathit{e}}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1) Koefesien Regresi (β)
   a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,128 artinya bila mana kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar pada satuan skala likert.
   b. Koefesien regresi Komunikasi (X_1) sebesar 0,466 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Komunikasi secara relatif akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar sebesar 46,6%
   c. Koefesien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,318 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar sebesar 31,8%.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara veriabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS versi 26 dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

TABEL IV.9

MODEL SUMMARY

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					df1	df2	Sig. F Change

1	.925[a]	.856	.847	.48756	2	34	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel IV.9 diatas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 92,5%. Artinya faktor Komunikasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan pada Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,856 artinya bahwa sebesar 85,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Komunikasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti sosialisai perpajakan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Keutapang Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka H_0 ditolak dan H**a** diterima, sebaliknya apabila nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95%atau α = 0,05. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10

TABEL IV.10

HASIL UJI SECARA PARSIAL

Nama variabel	**t_{hitung}**	**t_{tabel}**	**Sig.**
Kompetensi	3,443	2,021	0,000
Disiplin kerja	2,915	2,021	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS versi 26 (2022)

1. Variabel Komunikasi (X_1)

Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara parsial dimana nilai T_{hitung} sebesar 3,443 > lebih besar dari T_{tabel} 2,021, maka keputusannya Ha_1 diterima dan Ho_1 ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Komunikasi

berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2)

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara parsial dimana nilai T_{hitung} sebesar 2,915 > lebih besar dari T_{tabel} 2,021, maka keputusannya Ha_2 diterima dan Ho_2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja secara serempak terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima Ha ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut:

TABEL IV.11

HASIL UJI SECARA SIMULTAN

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.446	3	8.815	41.661	.000[b]
	Residual	8.252	39	.212		
	Total	34.698	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,661 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau α = 0,05 adalah 2,839. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} 41,661 > F_{tabel} 2,839. Keputusannya adalah Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima artinya secara serempak variabel Komunikasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Aceh dengan nilai t_{hitung} (3,443) lebih besar dari t_{tabel} (2,021).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,915) lebih dari nilai t_{tabel} (2,021).
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Aceh dengan nilai F_{hitung} (41,6612) lebih besar dari F_{tabel} (2,839).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Komunikasi Disiplin kerja dan kepuasan kerja, melainkan variabel lainnya seperti kualitas sumber daya manusia dan kompensasi.
2. Diharapkan kepada pimpinan instansi lebih memperhatikan lagi mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mengingat variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menambah literatur bacaan agar lebih memiliki teori yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, No. 2 Vol. 1 hal. 135–145.

Ardana, Mujiati & Wayan (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al-Masraf: *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, No. 2. Vol. 11 hal. 1726.

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,* No. 3. Vol. 3.

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150

Arikunto, Suharsini. (2013). "*Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*" Rineka Cipta. Jurnal. Jakarta.

Edison, E. Anwar, Y. & Komariyah, I. (2018*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen (edisi II).* Depok: Rajawali Pers

Fahmi. Irham. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan.* Bandung: Alfabeta.

Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1).* Yogyakarta: Media Tera.

Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media

Ghozali. Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.* Universitas Diponegoro. Yoyakarta

Sekaran, U. (2017*). Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, (2019). *Metodelogi Penelitian*. Edisi Ke-9: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.