

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Pinang Kencana

Kelson¹, Heryenzus²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sangat perlu untuk perusahaan yaitu karyawan, karena karyawan terlibat dalam melakukan suatu kegiatan operasional di perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan berharap dapat mengatur karyawan sebaik mungkin karena bisa mempengaruhi pencapaian pada tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian tersebut agar dapat memahami pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana. Sampel yang dipergunakan sebesar 108 orang yang sebagai responden dan merupakan karyawan Swalayan Pinang Kencana. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda kuantitatif dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 25. atas hasil dari pada suatu penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan t_{hitung} 3,654 lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan t_{hitung} 3,594 lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan t_{hitung} 3,312 lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Setelah itu motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan F_{hitung} 75,668 lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2022 Kelson

✉ Corresponding author :

Email Address : Kelson@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada isunya global mengakui adanya sumber daya manusia dan juga salah satunya bagian yang termasuk penting didalam pada industri juga yang dapat memengaruhi perolehan sasaran industri sebanding dengan yang telah diperintahkan adalah tenaga kerja atau biasanya disebut juga karyawan. Kinerja karyawan yang bagus merupakan kinerja yang apa yang diperintahkan sesuai dengan dikerjakan pada suatu perusahaan tertentu agar dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi perusahaan tersebut (Prasetyo et al., 2021).

Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi adalah aspek krusial saat mengevaluasi kinerja karyawan. Motivasi itu merupakan suatu proses yang bisa membuat seseorang agar

bisa lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan mereka(Permana & Rachmawati, 2022).

Disiplin kerja itu adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi kedisiplinan tersebut bisa berupa menaati, menghargai, juga menghormati aturan yang sudah ditetapkan pada organisasi dengan ada kedisiplinan tersebut bisa terjadinya pencapaian tujuan organisasi(Andriyani et al., 2020). Kedisiplin kerja yaitu suatu fungsi berkaitan pada suatu manajemen dalam tenaga kerja serta trik buat tercapai tujuan. Lantaran tanpa disiplin, sulit buat mencapai tujuan(Leppa et al., 2021).

Selain dari pada motivasi juga ada disiplin kerja hal yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi mencakup kegiatan yang ditujukan untuk memfasilitasi hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Komunikasi adalah cara mengkomunikasikan ide, fakta, pikiran dan nilai kepada orang lain(Sihombing et al., 2018).

Swalayan pinang kencana adalah toko serba ada yang menjual semua kebutuhan sehari-hari. Produk Swalayan Pinang Kencana yang dijual di supermarket biasanya merupakan kebutuhan sehari-hari. Tempat perusahaan tersebut didirikan di Jl. Tanjung Uban KM.10 NO.9, Kec. Tanjungpinang Tim, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, 29125, Indonesia. Swalayan pinang kencana resmi dibuka pada tanggal 04 juli 2012, awal mulanya swalayan pinang kencana hanya menyediakan kebutuhan non-food (kebutuhan yang bukan dikonsumsi).

Kinerja karyawan yang baik mampu melaksanakan sesuai dengan pekerjaannya. Hasil pengamatan yang telah dilakukan bahwasannya Swalayan Pinang Kencana ini terdapat kegiatan rutinitas agar mendapat keuntungan perusahaan tersebut menjadi sebuah sorotan terhadap perusahaan, hal itu tersebut disebabkan kurangnya perhatian dalam pemberian motivasi kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kinerja karyawan yang kurangnya semangat dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan tidak antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Faktor lain sebagai perkara pada Swalayan Pinang Kencana adalah disiplin kerja. Disiplin ini sungguh serius untuk perusahaan setaraf dengan Swalayan Pinang Kencana, Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan petunjuk yang tertata dengan baik. Hal tersebut terjadi pada Swalayan Pinang Kencana bahwa tingkat partisipan dalam mengikuti aturan yang sudah ada pada perusahaan dalam kehadiran karyawan, ada karyawan yang sering absensinya sakit, alpa, izin dan juga ada saat istirahat mengambil waktu lebih yang sudah ditetapkan pada perusahaan.

Kemudian dalam komunikasi bagi perusahaan juga diperlukan dan sangat penting bagi perusahaan agar tidak terjadinya kesalahan atau kesalahpahaman dalam suatu kegiatan yang bisa menyebabkan suatu yang tidak diinginkan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu dari observasi Swalayan Pinang Kencana bahwa karyawan yang tidak datang bekerja dengan jadwal yang sudah diberikan dan karyawan tidak diberitahu jika tidak masuk ketika seorang karyawan absen dari pekerjaan, yang menyebabkan kesalahpahaman sehingga atasan pada perusahaan harus mencari karyawan pengganti untuk digantikan bertugas ditempat yang diperlukan, selain itu juga sulitnya komunikasi antara sesama karyawan yang bersangkutan dikarenakan antara jarak pengirim pesan dan kepada penerima pesan karyawan.

H1 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pada penelitian terdahulu oleh (Prastyo & Santoso, 2021) menguraikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut bagaimana motivasi kerja dengan baik mengarah pada kinerja karyawan lebih baik di Burger King Surabaya timur.

H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pada penelitian sebelumnya (Firda & Indahingwati, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin ini memegang peranan pentingnya suatu industri dikarenakan makin baik kedisiplinan karyawan maka makin tinggi pula prestasi kerjanya. Sulit bagi organisasi bisnis yang tidak disiplin untuk tercapainya hasil lebih optimal lagi.

H3 : Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pada penelitian sebelumnya (Leppa et al., 2021) diklaim bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, makin tinggi tingkat komunikasi antar sesama rekan kerja pada tempat kerja, akan baik pula kinerja karyawan tersebut.

H4 : Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pada penelitian sebelumnya (Leppa et al., 2021) dijelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi kerja yang dapat ikut serta dalam berkontribusi pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan regresi linear berganda untuk melaksanakan penelitian tersebut. Penelitian tersebut dengan teknik analisis data dilakukan dengan cara menggunakan program software yaitu dengan menggunakan SPSS versi 25. Metode dalam memperoleh data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Pada penelitian tersebut menggunakan seluruh karyawan pada Swalayan Pinang Kencana dengan jumlah karyawan 108. Teknik dalam pengumpulan sampel dengan menggunakan sampel jenuh serta untuk teknik penilaian pada penelitian dilakukan dengan cara skala likert 1-5.

HASIL PENELITIAN

Dengan adanya hasil dari kuesioner yang telah disebarkan, maka terdapat 108 responden yaitu dari seluruh karyawan pada Swalayan Pinang Kencana. Data yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban seluruh responden maka melakukan pengolahan data. Hasil dari pengolahan data tersebut terdapat mayoritas responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 74 responden dengan persentase sebesar 68.5%, usia 17-24 tahun dengan jumlah responden 70 dan persentase 64.8%, pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat dengan jumlah responden 97 dan persentase 89.8%, dan lama bekerja lebih dari 18 bulan dengan jumlah 55 responden dan persentase sebesar 50.9%.

Pada perhitungan data tersebut menggunakan alat dalam membantu perhitungan yaitu dengan alat *software* SPSS versi 25. Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan yang meliputi beberapa langkah pengujian dari hasil SPSS.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Motivasi	X1.1	0,505	0.1891	Valid
	x1.2	0,617	0.1891	Valid
	X1.3	0,426	0.1891	Valid
	X1.4	0,436	0.1891	Valid
	X1.5	0,451	0.1891	Valid
	X1.6	0,471	0.1891	Valid

	X1.7	0,399	0.1891	Valid
	X1.8	0,426	0.1891	Valid
	X1.9	0,504	0.1891	Valid
	X1.10	0,602	0.1891	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,519	0.1891	Valid
	X2.2	0,472	0.1891	Valid
	X2.3	0,400	0.1891	Valid
	X2.4	0,403	0.1891	Valid
	X2.5	0,545	0.1891	Valid
	X2.6	0,384	0.1891	Valid
	X2.7	0,556	0.1891	Valid
	X2.8	0,515	0.1891	Valid
	X2.9	0,414	0.1891	Valid
	X2.10	0,581	0.1891	Valid
Komunikasi	X3.1	0,477	0.1891	Valid
	X3.2	0,614	0.1891	Valid
	X3.3	0,340	0.1891	Valid
	X3.4	0,410	0.1891	Valid
	X3.5	0,438	0.1891	Valid
	X3.6	0,522	0.1891	Valid
	X3.7	0,447	0.1891	Valid
	X3.8	0,393	0.1891	Valid
	X3.9	0,510	0.1891	Valid
	X3.10	0,554	0.1891	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,593	0.1891	Valid
	Y2	0,410	0.1891	Valid
	Y3	0,433	0.1891	Valid
	Y4	0,366	0.1891	Valid
	Y5	0,545	0.1891	Valid
	Y6	0,489	0.1891	Valid
	Y7	0,475	0.1891	Valid
	Y8	0,398	0.1891	Valid
	Y9	0,561	0.1891	Valid
	Y10	0,514	0.1891	Valid

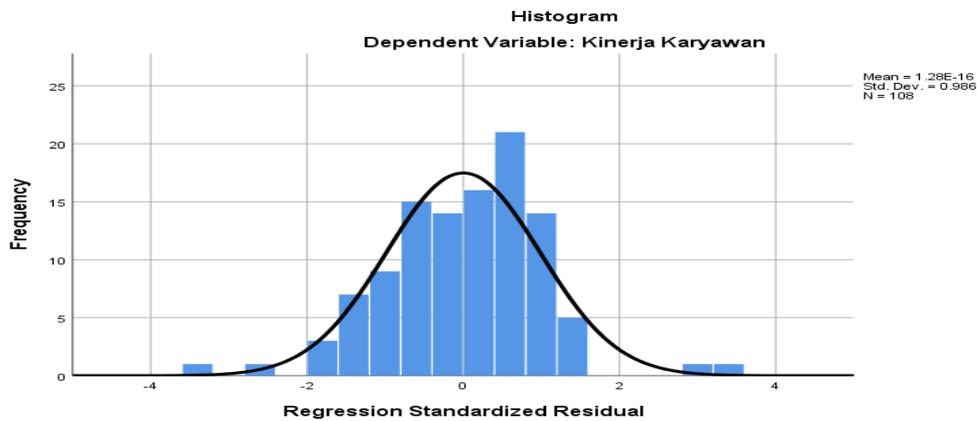
Pada tabel yang tertera diatas ditunjukkan terdapat uji validitas terhadap seperangkat indikator yang ada variabel independen dan terkait tertunjuk pada seluruh indikator valid, dikarenakan r hitung besar dari pada r tabel sebesar 0,1891 .

Tabel 2 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Minimum	N of Items	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,635	0.6	10	Realibel
Disiplin Kerja (X2)	0,628	0.6	10	
Komunikasi (X3)	0,609	0.6	10	
Kinerja Karyawan (Y)	0,622	0.6	10	

Berdasarkan pada tabel yang ke 2 menunjukkan bahwa uji realibilitas dapat diketahui melalui dari hasil uji dari variabel motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai α (alpa) hitung lebih besar 0,6. Sehingga dari itu dapat disimpulkan variabel independen dan variabel depeden memiliki nilai yang reliabel.

Gambar 1 Uji Normalitas



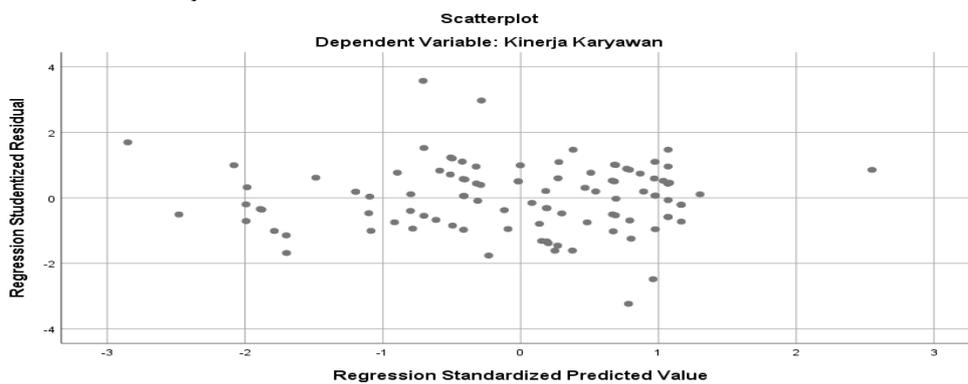
Pada Gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa data ternormalisasi karena kurva lonceng dengan pada sisi-sisi tersebut saling memanjang. Sehingga dapat menyimpulkan pada residual model telah dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Cllinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,437	2.287	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,432	2.317	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi	0,362	3.068	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan pada tabel yang ke 3 menunjukkan bahwa uji multikolinearitas dapat dilihat hasil yang diperoleh bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel bebas meliputi variabel motivasi (X1) 0,437 > 0,1, disiplin kerja (X2) 0,432 > 0,1 dan komunikasi (X3) 0,362 > 0,1 dan nilai VIF variabel motivasi (X1) 2.287 < 10, disiplin kerja (X2) 2.317 < 10, dan Komunikasi 3.068 < 10. Sehingga, bisa menyimpulkan pada regresi tersebut terjadinya bebas multikolinearitas.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Pada Gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa scatter plot menunjukkan titik yang tersebut secara berantakan serta titik tersebut sebar secara merata ada yang ke atas maupun ke bawah. Artinya tidak terdapat variansi variabel dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan.

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.969	2.353		2.536	0.013
	Motivasi	0.268	0.073	0.304	3.654	0.000
	Disiplin Kerja	0.287	0.08	0.301	3.594	0.000
	Komunikasi	0.293	0.089	0.319	3.312	0.001

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda tersebut yaitu : $Y = 5,969 + 0,268X_1 + 0,287X_2 + 0,293X_3$

1. Nilai konstanta senilai 5,969 berarti apabila variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah 5,969.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,268 artinya apabila mengalami peningkatan pada motivasi sebesar 1%. Maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,268 atau 26,8%.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,287 artinya apabila mengalami peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1%. Maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,287 atau 28,7%.
4. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,293 artinya apabila mengalami peningkatan pada komunikasi sebesar 1%. Maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,293 atau 29,3%.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	0.686	0.677	1.968

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dipengaruhi nilai koefisien R Square (R2) sebesar 0,686 atau 68,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,686 atau 68,6%.

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.969	2.353		2.536	0.013
	Motivasi	0.268	0.073	0.304	3.654	0.000
	Disiplin Kerja	0.287	0.08	0.301	3.594	0.000
	Komunikasi	0.293	0.089	0.319	3.312	0.001

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui uji hipotesis pada masing-masing variabel independen terhadap dependen memiliki beberapa makna yaitu :

1. Untuk variabel pertama, nilai $t_{hitung} \text{ motivasi} = 3,654 > t_{tabel} = 1,982$ dengan nilai signifikansi senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel pertama yang terdapat pada penelitian ini diterima.
2. Untuk variabel kedua, nilai $t_{hitung} \text{ disiplin kerja} = 3,594 > t_{tabel} = 1,982$ dengan nilai signifikansi senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel kedua yang terdapat pada penelitian ini diterima.
3. Untuk variabel ketiga, nilai $t_{hitung} \text{ komunikasi} = 3,312 > t_{tabel} = 1,982$ dengan nilai signifikansi senilai $0,001 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel ketiga yang terdapat pada penelitian ini diterima.

Tabel 7 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.796	3	292.932	75.67	.000 ^b
	Residual	402.611	104	3.871		
	Total	1281.407	107			

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} = 75,668 > F_{tabel} = 2,69$ dengan nilai signifikan senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dengan hasil dari penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan, maka ditariklah kesimpulan yaitu motivasi (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdapat pada Swalayan Pinang Kencana, disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdapat pada Swalayan Pinang Kencana, komunikasi (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdapat pada Swalayan Pinang Kencana dan secara keseluruhan motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (Y) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdapat pada Swalayan Pinang Kencana.

Referensi :

- Albert Kurniawan, S.E., M. M. (2019). Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 26.0) (F. Zuhendri (ed.)). ALFABETA, CV.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *AL-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Firda, R., & Indahingwati, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA Asmara Indahingwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Hermawati, R., & Rusilowati, U. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 55-70.
- Heryenzus, S. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global.
- Karollah, B., Zarman, N., Sijabat, F. N., & ... (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. ... on Economic and ..., 45(35). <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/140>
- Kurniawan, P. (2021). Pengaruh Disiplin kerja Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. 3(2), 176-184.
- Leppa, R., Koleangan, R., Sepang, J., Hendy Leppa, R., M Koleangan, R. A., Sepang, J. L., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Email, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe and Resto Tomohon the Effect of Motivation, Work Discipline, and Work Communication on Employee Performance At Welcome Cafe and

- Resto Tomohon. 9(2), 1325–1334.
- Loy, D., & Khoiri, M. (2022). DI PT DIRGA SATRIA PRATAMA This study was conducted determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Dirga Satria Pratama . This research is a quantitative study and data obtained through questionnaires . Population thi. 5.
- M.Sesaria. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bab li Kajian Pustaka 2.1, 17(2004), 6–25.
- Permana, I., & Rachmawati, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA Oleh. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 27–33.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Acman: Accounting and Management Journal, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Sihombing, F. P., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 4(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.69>
- Vemmi, R., & Dewi, K. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(2), 164–171.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. Jurnal Cafetaria, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 975–986. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>