



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 205-212)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHANGHONG ELECTRIC INDONESIA

Akbar Maulana¹, Ahmad Ghoni²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : akbarmaulana6247@gmail.com¹, dosen02878@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Changhong Electric Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 256 karyawan dan sampel 72 responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji *t* dan uji *F* dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung 16,186 > *t* tabel 1,994. Komunikasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung 12,659 > 1,994. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai *F* hitung 158,715 > *F* tabel 3,130. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 82,1%, sedangkan 17,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kedisiplinan dan komunikasi internal merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Changhong Electric Indonesia.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study examines the effects of work discipline and communication on employee performance at PT Changhong Electric Indonesia, both individually and

Article History

Received: 26 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

simultaneously. An associative quantitative approach was applied involving a population of 256 employees, from which 72 respondents were selected as the research sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression, correlation and determination coefficients, as well as *t*-tests and an *F*-test with SPSS version 25. The findings demonstrate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a *t*-value of 16.186, exceeding the critical value of 1.994. Communication also significantly improves employee performance, with a *t*-value of $12.659 > 1.994$. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, supported by an *F*-value of $158.715 > 3.130$. The coefficient of determination indicates that work discipline and communication collectively account for **82.1%** of the variation in employee performance, while the remaining **17.9%** is associated with factors outside the research model. These findings highlight the importance of strengthening workplace discipline and effective internal communication to support better employee performance at PT Changhong Electric Indonesia.

Keywords: Work Discipline, Communication, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan pada sektor manufaktur menuntut perusahaan untuk menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan menjadi salah satu unsur penting karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Dalam konteks tersebut, kinerja tidak hanya menggambarkan keberhasilan penyelesaian tugas, tetapi juga menunjukkan efektivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Kondisi yang terjadi pada PT Changhong Electric Indonesia menunjukkan bahwa pencapaian kinerja masih menghadapi sejumlah kendala, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan dan komunikasi di lingkungan kerja.

Permasalahan disiplin terlihat dari data kehadiran karyawan selama Maret-Mei 2025. Dari total 256 karyawan, jumlah pegawai yang hadir tepat waktu mengalami penurunan dari 225 orang pada Maret menjadi 211 orang pada April dan 201 orang pada Mei. Sebaliknya, jumlah keterlambatan meningkat dari 22 menjadi 29 dan kemudian 37 orang, sedangkan ketidakhadiran bertambah dari 9 orang pada Maret menjadi 18 orang pada Mei. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena keterlambatan maupun ketidakhadiran dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan berpotensi memengaruhi produktivitas perusahaan.

Permasalahan kinerja juga tercermin dari pencapaian target produksi. Berdasarkan data perusahaan, selama Maret-Mei 2025 produksi panel secara keseluruhan hanya mencapai **96,51%**, sedangkan produksi televisi mencapai **98,59%** dari target yang ditetapkan. Penurunan

paling terlihat pada produksi panel bulan Mei yang hanya mencapai 12.300 unit dari rencana 13.420 unit atau sebesar 91,65%. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pencapaian produksi belum sepenuhnya konsisten dan masih membutuhkan peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Selain disiplin kerja, komunikasi menjadi faktor lain yang mendapat perhatian. Berdasarkan observasi dalam penelitian, terdapat hambatan komunikasi antara karyawan lokal dengan manajemen ekspatriat, terutama akibat perbedaan bahasa sehingga penyampaian informasi harus melibatkan penerjemah. Proses tersebut dalam beberapa kondisi menyebabkan instruksi kurang jelas, aliran informasi menjadi lebih lambat, serta munculnya perbedaan pemahaman terhadap pesan yang disampaikan. Dampaknya dapat berupa kesalahan koordinasi, keterlambatan pekerjaan, dan menurunnya efisiensi kerja. Beberapa aspek komunikasi internal juga masih berada dalam kategori kurang, khususnya kejelasan pesan, kelancaran informasi, keterbukaan komunikasi, efektivitas penerjemahan, dan konsistensi informasi.

Disiplin dan komunikasi dengan demikian menjadi dua aspek yang relevan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan mendorong kepatuhan terhadap waktu, aturan, dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan komunikasi yang efektif membantu memastikan informasi serta instruksi dapat dipahami dan dikoordinasikan dengan tepat. Meskipun kedua faktor tersebut telah banyak dikaji dalam penelitian sumber daya manusia, pengaruhnya dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang diterapkan. Hal tersebut menjadi dasar penting untuk mengkajinya secara khusus pada PT Changhong Electric Indonesia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Changhong Electric Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan, prosedur, serta ketentuan organisasi. Wulandari dan Lailiyah (2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan memiliki keterkaitan dengan produktivitas karena karyawan yang mampu mematuhi ketentuan perusahaan cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sementara itu, Masriqi et al. (2025) memandang disiplin sebagai perilaku yang muncul dari kesadaran untuk menaati norma dan kebijakan organisasi. Konsistensi dalam menjalankan aturan tersebut dapat mendukung efektivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui empat indikator yang mengacu pada Nawir et al. (2024), yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas dan kualitas kerja, serta perilaku dan sikap dalam bekerja. Keempat indikator tersebut menggambarkan kedisiplinan dari sisi kepatuhan waktu, pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar organisasi, kemampuan menjaga hasil kerja, serta tanggung jawab dalam berperilaku selama bekerja.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pertukaran pesan atau informasi yang diperlukan untuk membangun kesamaan pemahaman dalam organisasi. Komunikasi yang berjalan secara efektif dapat mendukung koordinasi, memperlancar pelaksanaan tugas, serta mengurangi terjadinya kesalahan pemahaman antaranggota organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa

komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi, menekan konflik, dan membantu mempercepat proses pengambilan keputusan.

Dalam lingkungan kerja, komunikasi tidak hanya digunakan untuk menyampaikan informasi, tetapi juga berfungsi dalam pengendalian perilaku, pemberian motivasi, penyampaian arahan, dan penciptaan koordinasi. Berdasarkan kerangka penelitian dalam skripsi, variabel komunikasi diukur melalui kejelasan pesan, kelengkapan informasi, ketepatan informasi dan waktu, kesesuaian media, serta umpan balik. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi menyampaikan informasi secara jelas, tepat, dan dapat dipahami oleh penerimanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat berdasarkan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan mutu hasil pekerjaan. Dewi et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja dapat diamati melalui pencapaian kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan tanggung jawab karyawan dalam organisasi. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu dalam jumlah yang diharapkan, menyelesaikan tugas sesuai waktu, memanfaatkan sumber daya secara efektif, serta menjalankan tanggung jawab tanpa selalu bergantung pada pengawasan pihak lain.

Hubungan Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual, disiplin kerja dapat mendukung pencapaian kinerja karena kepatuhan terhadap aturan dan prosedur membantu karyawan menjalankan tugas secara teratur dan sesuai standar. Penelitian Christina et al. (2023) yang dikutip dalam skripsi juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Atas dasar tersebut, disiplin kerja diposisikan sebagai salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja. Komunikasi juga memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karena informasi dan instruksi yang disampaikan secara efektif dapat meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan serta memperlancar koordinasi. Penelitian Dewi dan Sunarsi (2025) yang digunakan dalam skripsi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

Disiplin dan komunikasi selanjutnya dipandang sebagai dua aspek yang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin mengarahkan karyawan agar menjalankan tugas berdasarkan aturan dan tanggung jawab, sedangkan komunikasi memastikan informasi pekerjaan dapat diterima serta dipahami secara tepat. Oleh karena itu, keduanya secara teoritis diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga hubungan antarvariabel dapat diuji secara empiris. Penelitian dilaksanakan pada PT Changhong Electric Indonesia, perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di Kawasan Industri Cikupamas, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Changhong Electric Indonesia sebanyak syang berasal dari beberapa divisi, antara lain produksi, gudang, *finance*, dan *service*. Jumlah

sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh 71,91 yang kemudian dibulatkan menjadi 72 responden.

Variabel penelitian terdiri atas disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengukuran disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan keseriusan dalam bekerja. Komunikasi diukur berdasarkan kejelasan informasi, keterbukaan, umpan balik, kemampuan menyampaikan pesan, dan efektivitas komunikasi antarpegawai. Sementara itu, kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, inisiatif, kerja sama, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen, arsip, serta sumber pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan lima alternatif jawaban, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5).

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F . Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data penelitian berasal dari 72 responden karyawan PT Changhong Electric Indonesia. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 untuk disiplin kerja, 0,946 untuk komunikasi, dan 0,952 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,600 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi. Pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan residual berdistribusi normal. Dalam skripsi, pengujian asumsi klasik juga meliputi multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sebelum model digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil utama pengujian pengaruh antarvariabel dapat diringkas sebagai berikut:

Hubungan Variabel	Persamaan Regresi	Korelasi (R)	Determinasi (R^2)	Uji Hipotesis	Hasil
Disiplin → Kinerja	$Y = 1,765 + 0,917X_1$	0,888	78,9%	$t = 16,186$	Signifikan
Komunikasi → Kinerja	$Y = 9,773 + 0,790X_2$	0,834	69,6%	$t = 12,659$	Signifikan
Disiplin & Komunikasi → Kinerja	$Y = 1,334 + 0,647X_1 + 0,301X_2$	0,906	82,1%	$F = 158,715$	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 1,765 + 0,917X_1$, yang menunjukkan arah hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja. Koefisien korelasi sebesar 0,888 memperlihatkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai determinasi sebesar 78,9% menunjukkan besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap variasi kinerja dalam model parsial penelitian. Sisanya sebesar 21,1% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut.

Pengujian hipotesis memperoleh t hitung 16,186 > t tabel 1,994, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Changhong Electric Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan disiplin, seperti kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam bekerja, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai karyawan. Hasil tersebut juga relevan dengan kondisi perusahaan yang sebelumnya memperlihatkan peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan selama Maret-Mei 2025.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian komunikasi menghasilkan persamaan regresi $Y = 9,773 + 0,790X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,834 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,696 menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial memberikan kontribusi sebesar 69,6% terhadap variasi kinerja, sedangkan 30,4% sisanya berkaitan dengan faktor di luar model tersebut.

Hasil uji t menunjukkan nilai 12,659 > 1,994, sehingga hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pentingnya penyampaian informasi dan instruksi secara jelas, keterbukaan dalam berkomunikasi, serta terciptanya koordinasi yang baik di lingkungan kerja. Data responden juga menunjukkan penilaian yang positif terhadap sejumlah aspek komunikasi, antara lain keterbukaan komunikasi antarrekan kerja dengan skor rata-rata 4,22 dan penyelesaian masalah melalui komunikasi yang baik sebesar 4,25.

Temuan ini sejalan dengan landasan penelitian yang digunakan dalam skripsi. Komunikasi yang berjalan baik membantu karyawan memahami tugas, memperlancar koordinasi, serta mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Dewi dan Sunarsi (2025) yang menjadi salah satu penelitian terdahulu dalam skripsi juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan manufaktur.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,334 + 0,647X_1 + 0,301X_2$. Koefisien positif sebesar 0,647 pada disiplin dan 0,301 pada komunikasi menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja ketika variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai korelasi simultan sebesar 0,906 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 0,821 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 17,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Hasil uji simultan memperoleh F hitung sebesar 158,715, lebih besar dibandingkan F tabel 3,130, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang

berarti disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Changhong Electric Indonesia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari penerapan disiplin yang konsisten dan komunikasi yang efektif. Disiplin membantu menjaga keteraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan komunikasi mendukung kejelasan informasi serta koordinasi. Oleh sebab itu, kedua aspek tersebut perlu berjalan secara beriringan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal di PT Changhong Electric Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Changhong Electric Indonesia. Secara parsial, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 78,9% terhadap kinerja dengan nilai t hitung $16,186 > 1,994$, sedangkan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 69,6% dengan nilai t hitung $12,659 > 1,994$. Secara simultan, disiplin kerja dan komunikasi mampu menjelaskan 82,1% variasi kinerja karyawan, sementara 17,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F sebesar $158,715 > 3,130$ juga menegaskan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan dan kualitas komunikasi menjadi bagian penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Saran

PT Changhong Electric Indonesia disarankan untuk meningkatkan konsistensi penerapan disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan juga perlu memperbaiki kualitas komunikasi internal dengan memastikan informasi dan instruksi kerja disampaikan secara jelas, terbuka, tepat waktu, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Penguatan koordinasi antara manajemen dan karyawan, termasuk perbaikan proses komunikasi yang melibatkan penerjemah, juga perlu mendapat perhatian agar kesalahpahaman dapat diminimalkan. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain di luar disiplin dan komunikasi agar faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara lebih luas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, Z. H. (2025). Hambatan komunikasi karyawan Generasi Z dengan karyawan Generasi Y dan Generasi X dalam lingkungan kerja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 3556-3561. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1089>
- Alam, M. M., Fadli, U., & Khalida, L. R. (2023). Analisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan PT Tjforge Indonesia. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-229.
- Christina, E., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Satoria Manufacturing di Pasuruan. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 19(1), 1-12.
- Dewi, N. K., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. *Jurnal Emas*, 5(4), 93-107.
- Dewi, P., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EDS Manufacturing Indonesia di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Inovasi Terapan*, 1(1), 40-51. <https://doi.org/10.37373/ejm.v1i1.1692>

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- M Husna, A. A., Kurniawati, E., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(4), 265-285. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v1i4.488>
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Indonesia: Sebuah kajian literatur. *Jurnal PASTI (Penelitian dan Aplikasi Sistem dan Teknik Industri)*, 18(3), 383-394. <https://doi.org/10.22441/pasti.2024.v18i3.009>
- Masriqi, M., Laura, N., & Soekarno, P. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota. *Fundamental Management Journal*, 10(2), 42-61.
- Meliani, & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Eco-Buss Economy and Bussiness*, 4(3), 437-449.
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948. <https://doi.org/10.38035/rrj.v8i3.2117>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 2614-722X.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behaviour* (16th ed.). Pearson.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunata, I. (2022). Kajian tentang pengelompokan komunikasi dalam organisasi. *Journal of Da'wah*, 1(2), 172-193.
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas kerja dan hubungannya dengan motivasi, upah dan kedisiplinan kerja karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 149-160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>