



## Pengaruh Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo

Moch. Vishal Fergiawan<sup>1</sup>, Hermanto<sup>2</sup>, Trivosa Aprillia Novadiana Haidaputri<sup>3\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : [putrivosa@upm.ac.id](mailto:putrivosa@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh antara variabel komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi berasal dari bagian kantor AKU (Administrasi, Keuangan dan Umum) sebanyak 45 orang dan pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dan metode sampel jenuh. Jadi sampel sebanyak 45 orang. Teknik analisis data yang digunakan Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil uji hipotesis didapatkan kesimpulan bahwa variabel komunikasi organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of the research was to see the influence between the variables of organizational communication, work discipline, and organizational commitment on the performance of employees of the Gending Sugar Factory, Probolinggo Regency. The type of research is quantitative with a causal associative approach. The population came from the AKU office (Administration, Finance and General) totaling 45 people and sampling using non probability sampling and saturated sample method. So the sample was 45 people. Data analysis techniques used validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t test). The results of hypothesis testing obtained the conclusion that the variables of organizational communication, work discipline and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of employees of the Gending Sugar Factory, Probolinggo Regency.*

**Keywords:** Organizational Communication, Work Discipline, Organizational Commitment, Performance Of Employees





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi ditata untuk menggapai target, mendapat keuntungan dan menciptakan barang atau bantuan terbaik dibanding pesaing. Sebab itu diperluka sumber daya manusia sebagai aset penting yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia suatu proses memanfaatkan manusia menjadi pekerja secara manusiawi, supaya potensi fisik dan psikis yang dipunya berguna setinggi-tingginya untuk tercapainya tujuan organisasi (Tsauri, 2013). Menjaga komunikasi antar karyawan maupun pimpinan cukup penting. Jika terjadi miskomunikasi maka akan menghambat kinerja karyawan, sebaliknya jika komunikasi terjaga maka kinerja karyawan berjalan dengan baik. Satu diantara indikator komunikasi organisasi adanya kesenangan, artinya kesuksesan organisasi dilandasi oleh suasana hati yang menyenangkan diantara perilaku interaksi (Islami et al., 2021).

Selain menjaga komunikasi, diperlukan kedisiplinan dari karyawan. Disiplin diartikan sebagai proses untuk menciptakan perasaan seseorang mempertahankan dan mengembangkan tujuan organisasi secara obyektif melalui ketaatannya menjalani peraturan perusahaan (Tsauri, 2013). Pada akhirnya yang disiplin kerjanya tinggi mempunyai kinerja yang baik karena sebaik mungkin memanfaatkan waktu kerja. Komitmen organisasi diartikan sebagai stimulus dari individu supaya mejalankan sesuatu untuk mendukung keberhasilan organisasi yang sejalan dengan tujuan yang ditentukan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Utama & Hidajat, 2022). Komitmen hal yang penting supaya individu setia dalam bekerja dengan mengikuti pedoman dan tujuan yang ditetapkan.

Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo memiliki banyak karyawan yang berasal dari penduduk lokal sekitar pabrik. Sebagian juga berasal dari pabrik gula Pajarakan yang sudah tidak aktif sehinggannya dipindah tugaskan. Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo perlu menjaga dan terus meningkatkan kinerja para karyawannya supaya pabrik bisa terus beroperasi. Adanya karyawan yang dipindah tugaskan menjadikan harus saling beradaptasi kembali dengan perusahaan maupun antar karyawan. Sehingga diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk mendongkrak kinerja.

### Rumusan Masalah

Adakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo? Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo? Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo?



## 2. TELAAH PUSTAKA

### Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi yaitu sebagai mekanisme menciptakan serta silih berganti perkataan pada satu jejaring ikatan adapun silih demi menghadapi zona adapun jangan yakin atau bertolak belakang (Maria et al., 2021). (Silalahi et al., 2021) menjabarkan terdapat beberapa indikator komunikasi yang efektif, yaitu wawasan, kegemaran, berpengaruh pada mentalitas, hubungan membaik.

### Disiplin Kerja

Disiplin ialah sebuah usaha yang dilakukan demi memaksa karyawan supaya menuruti beragam *standart* serta tertata sehingga penyelewangan-penyelewengan bisa dicegah (Pangaila et al., 2022). (Candana, 2021) berpendapat ada empat indikator disiplin kerja yaitu meliputi absensi, kpatuhan pada peraturan kerja, tingkat kecermatan tinggi, dan bekerja beradab.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional ialah kepercayaan yang membentuk keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yang menekankan pada loyalitas, keterlibatan di tempat kerja, dan memahami tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Pangaila et al., 2022). Dari pendapat (Utama & Hidajat, 2022) ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

### Kinerja

Kinerja dideskripsikan sebagai apa yang harus dilakukan dan bagaimana mewujudkannya (Handoko et al., 2023). Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan esensial organisasi, loyalitas konsumen, dan membuat komitmen keuangan (Wibowo, 2016). (Ariyanti et al., 2021) berbandapat ada empat indikator dari kinerja yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas.

### Penelitian Terdahulu

Berasaskan hasil penelitian adapun dilakukan pada (Senen, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopegtel Jaya menjabarkan bahwa secara parsial variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian adapun dilakukan pada (Kasino & Indrayanti, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Siantar Top Waru-Sidoarjo menjabarkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian adapun dilakukan pada (Ningsih et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan



Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Badung menjabarkan bahwa hasil uji t kewajiban hierarkis untuk pelaksanaan perwakilan adalah positif dan kritis.

### Hipotesis

H1: Bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap performa karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo.

H2: Bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap performa karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo

H3: Bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap performa karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis pembahasan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metodologi asosiatif kausal. Asosiatif kausal ialah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara 2 variabel atau lebih, hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2017). Penelitian ini berlokasi di Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo. Populasi riset ini sebanyak 45 orang karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo pada bagian kantor AKU (Administrasi, Keuangan dan Umum). Teknik penentuan sampel ialah *non probability sampling* dan metode sensus. Jadi yang menjadi sampel merupakan seluruh karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo bagian kantor AKU (Administrasi, Keuangan dan Umum) sebanyak 45 orang. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan pengarsipan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas (Sujarweni, 2022), Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Priyatno, 2016), Analisis Regresi Linier Berganda (Priyatno, 2014), Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r tabel 5%	Keterangan
1	0,910	0,840	0,771	0,737	0,248	Valid
2	0,820	0,766	0,806	0,774	0,248	Valid
3	0,751	0,867	0,807	0,859	0,248	Valid
4	0,828	0,814	0,820	0,846	0,248	Valid
5	0,850	0,755	0,755	0,774	0,248	Valid
6	0,866	0,771	0,831	-	0,248	Valid
7	0,849	0,824	-	-	0,248	Valid
8	0,744	0,879	-	-	0,248	Valid
9	-	0,775	-	-	0,248	Valid
10	-	0,789	-	-	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Pada tabel 1, efek uji validitas yang telah dilakukan memperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,248). Akhirnya bisa dinyatakan setiap item pernyataan variabel bebas (komunikasi organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi) dan variabel terikat untuk pemeriksaan ini (kinerja karyawan) valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,934	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,940	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,886	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,924	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji reliabilitas diucapkan reliabel apabila perhitungan *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Perhitungan *Cronbach's Alpha* variabel komunikasi organisasi sejumlah 0,934, disiplin kerja sebesar 0,940, komitmen organisasi sejumlah 0,886, dan kinerja karyawan sejumlah 0,924. Maka bisa ditarik kesimpulan seluruh variabel penelitian yang digunakan pada pemeriksaan ini menyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Uji Kolmogoroc-Smirnov mendapatkan nilai 0,200. Maka hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov tersebut dinyatakan berdistribusi normal (0,200  $>$  0,05).

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Organisasi	3,662	$<$ 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	4,066	$<$ 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	1,672	$<$ 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Output VIF variabel komunikasi organisasi ialah 3,662, variabel disiplin kerja ialah 4,066, dan variabel komitmen organisasi ialah 1,672. Hasil dari ketiga variabel tersebut VIF  $<$  10. Maka bisa ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas.



### Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,131	> 0,05	Terjadi Linieritas
Disiplin Kerja	0,095	> 0,05	Terjadi Linieritas
Komitmen Organisasi	0,074	> 0,05	Terjadi Linieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hubungan linier terjadi jika signifikansi > alpha, pada tabel 5 menunjukkan output uji linieritas untuk seluruh variabel hasilnya signifikansi > alpha (0,05). bahwa bisa menyimpulkan penelitian ini ada kaitan linier variabel bebas kepada variabel terikat.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,522	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,347	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,559	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Output signifikansi variabel komunikasi organisasi 0,522, disiplin kerj 0,327, dan komitmen organisasi 0,559. Output tersebut menunjukkan nilai Sig. > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	Keterangan
(constan)	0,689	
Komunikasi Organisasi	0,446	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,287	Hubungan Positif
Komitmen Organisasi	0,242	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai konstanta dari analisis regresi linier berganda ialah 0,689, maknanya keadaan saat variabel Y (kinerja karyawan) belum dipengaruhi oleh variabel X. Nilai koefisien X1 (komunikasi organisasi) ialah 0,446, maknanya jika variabel X1 memperoleh kenaikan satu satuan bahwa kinerja karyawan maka terpengaruhi sejumlah 0,446 serta asumsi variabel lain tidak diteliti. Nilai koefisien X2 (disiplin kerja) ialah 0,287, maknanya jika variabel X2 memperoleh kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan terpengaruhi sejumlah 0,287 serta dugaan variabel lain tidak diteliti. Nilai koefisien X3 (komitmen organisasi) ialah 0,242, maknanya jika variabel X3 memperoleh kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan terpengaruhi sebesar 0,242 serta dugaan variabel lain tidak diteliti.



### Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
1	0,836	83,6% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,836. Artinya variabel stimulus dengan cara bersama-sama menguasai variabel dependen senilai 83,6%. Sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain bahwa tidak ada pada pemeriksaan ini.

### Uji Hipotesis

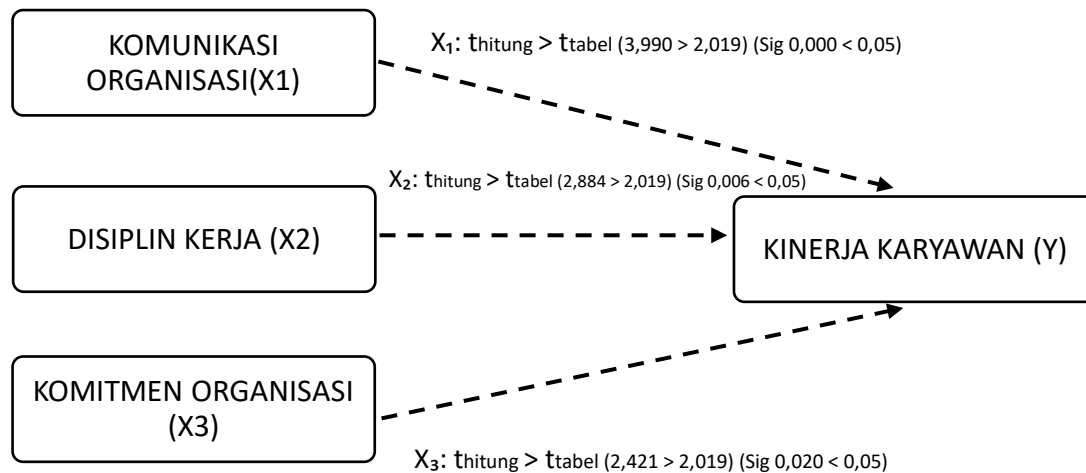
Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	$T_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Organisasi	3,990	2,019	0.000	0,05	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja	2,884	2,019	0.006	0,05	Positif dan Signifikan
Komitmen Organisasi	2,421	2,019	0.020	0,05	Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada tabel 9 bisa dilihat bahwasannya seluruh variabel nilai t-hitung > t-tabel. Dan nilai probabilitas < 0,05 sehingga dapat menyimpulkan bahwasannya seluruh variabel bebas berdampak secara positif dan signifikan kepada variabel terikat.

### PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir  
Sumber: Data diolah, 2023



### **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai t-hitung (3,990) > t-tabel (2,019), sehingga dinyatakan variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari item-item indikator komunikasi organisasi yang memberi kontribusi paling besar adalah pernyataan X1.3 tentang karyawan merasa senang ketika berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja. Artinya komunikasi yang baik membantu karyawan untuk saling memahami satu sama lain, menghindari kesalahpahaman dan dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nazariah et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi” hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai t-hitung (2,884) > t-tabel (2,019), sehingga dinyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari item-item indikator disiplin kerja yang memberi kontribusi paling besar adalah pernyataan X2.6 tentang karyawan mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan SOP perusahaan. Artinya karyawan telah memahami tugasnya dengan baik, SOP dibuat perusahaan dengan harapan bisa menciptakan ukuran standar kerja yang memberikan karyawan sebuah cara untuk meningkatkan kualitas kerja dan mempermudah perusahaan untuk mengevaluasi program atau kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kasino & Indrayanti, 2020) dengan judul Analisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantor Top Waru Sidoarjo” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai t-hitung (2,421) > t-tabel (2,019), sehingga dinyatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari item-item indikator komitmen organisasi yang memberi kontribusi paling besar adalah pernyataan X3.6 tentang karyawan telah banyak memberikan kontribusi di perusahaan. Artinya karyawan telah bekerja keras untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta berusaha untuk tidak memberikan kesalahan di tiap pekerjaannya. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dame et al., 2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara” hasil dari penelitian





tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara berpengaruh positif dan signifikan. Untuk peneliti berikutnya yang mau melaksanakan penelitian dengan variabel terikat kinerja karyawan bisa menambahkan variabel lain agar mendapat informasi lebih luas lagi, terkait apa yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, T. D., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh servant leadership, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan umum daerah. *Inovasi*, 17(4), 817–827. <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i4.10226>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 77–84. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566/0>
- Handoko, A. D., Elly, M. I., & Rahmansyah, A. I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(2), 241–250. <https://doi.org/10.51747/JUMAD.V1I2.1379>
- Islami, A. N., Palupi, M. F. tri, & Romadhan, mohammad insan. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Reptamen*, 7(1), 60–68.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP WARU-SIDOARJO. *JURNAL ECOBISMA*, 7(1), 20–30.
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102. <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207/0>
- Nazariah, Edward, & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(5), 529–539. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5>
- Ningsih, N. K. A., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kab Badung. *Jurnal Emas*, 3(3), 114–123.



- Pangaila, N., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV. SULUT. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.
- Senen. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45–50. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria*, 9(2), 24–36. <https://doi.org/doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. wiratna. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN jember press.
- Utama, S. wahyu, & Hidajat, S. (2022). Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391–1405. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4585>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.