

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DESA TRUCUK KECAMATAN TRUCUK KABUPATEN KLATEN

(Studi pada Kantor Kepala Desa Trucuk di Kabupaten Klaten)

Novita Sari Shinta Dewi¹⁾, Giyono²⁾

^{1) 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: shintapcy0461@gmail.com¹⁾, giyonoUNSA11@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of communication and work discipline on employee performance in Trucuk Village, Trucuk District, Klaten Regency, both partially and simultaneously. The hypothesis in this study assumes that communication has no effect on employee performance, while work discipline has an effect on employee performance in Trucuk Village, Trucuk District, Klaten Regency. This research is a quantitative case study involving 50 residents of Trucuk Village, and a sample of 50 respondents was taken for this study. The analytical techniques used were multiple linear regression, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that communication has no effect on employee performance, while work discipline has an effect on employee performance in Trucuk Village, Trucuk District, Klaten Regency, both partially and simultaneously.

Keywords: *communication, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten, di dalam menjalankan tugas-tugasnya, manajemen selalu melakukan komunikasi baik antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai. Hal ini dimaksudkan agar terjadi interaksi dua arah diantara orang-orang yang terlibat didalamnya sehingga akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang semuanya bermuara pada pencapaian tujuan instansi.

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota pegawai akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika pegawai Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi sehingga selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja pegawai berkaitan dengan keberhasilan instansi, pencapaian sebuah instansi akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Kinerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seseorang, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler, 2015). Menurut definisi tersebut, kinerja fokus pada hasilnya. Di sisi lain kinerja juga merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional pegawai berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan (Siagian, 2015). Wibowo (2016:7) juga menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja pegawai, hasil kerja ini yang menentukan keberhasilan tujuan instansi.

Dari permasalahan diatas, penulis ingin mengukur tingkat kinerja perangkat desa dalam melayani masyarakat di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten. Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten?
3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi

Taylor dalam Amirullah (2015:206) menyebutkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Davis dalam Mngkunegara (2017:145) berpendapat bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia.

Bernad dalam Thoha (2011:185) berpendapat bahwa setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki suatu tempat yang utama, karena susunan, keluasan, dan cakupan organisasi secara keseluruhannya ditentukan oleh teknik komunikasi.

Dari pendapat diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain, dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dan bisa melalui berbagai media. Dalam instansi pemerintah komunikasi sangat penting untuk menyampaikan informasi dan menerima informasi kepada sesama pegawai maupun dengan masyarakat.

Definisi Disiplin Kerja

Sinambela (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Eva Silvani Lawasi, *et al.* dalam Hasibuan, (2017) mengemukakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Farhan Elang Ibrahim, *et al.* dalam Fahmi, (2021) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya milik Setia & Hendry (2018) dengan hasil penelitian menyatakan disiplin kerja dan komunikasi parsial relevan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja dan komunikasi simultan relevan terhadap kinerja pegawai

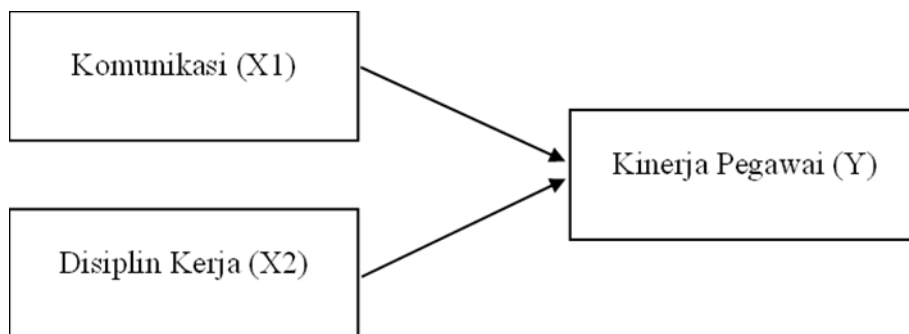
Penelitian Hamiruddin, *et al.* (2019) dengan hasil penelitian menyatakan komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim parsial relevan terhadap kinerja pegawai. Dan komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim simultan relevan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Albantani dan Siti Nadiah (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Maryani Rizda dan Pristiani (2022) dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori serta hubungan antar variabel yang ada, maka kerangka pemikiran di riset ini bisa di gambarkan yakni:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaen Klaten.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten.
3. Diduga komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yakni untuk analisis data beserta menjelaskan maupun mendefinisikan data yang dikumpulkan seperti adanya, bermaksud membuat kesimpulan yang tersedia secara umum. Yang menjadi populasi penelitian adalah warga Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten berjumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel probabilitas dimana setiap orang diseluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Definisi operasional variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan interaksi komunikasi antar pegawai ke pegawai dan pegawai kepada masyarakat di Desa Trucuk sesuai dengan pelaksanaan pelayanan terhadap publik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Frekuensi Komunikasi: Jumlah interaksi komunikasi yang dilakukan oleh perangkat desa (pegawai desa) dengan masyarakat dalam satu bulan.
- b. Saluran Komunikasi: Jenis-jenis saluran yang digunakan oleh perangkat desa dalam berkomunikasi dengan masyarakat, seperti pertemuan langsung, telepon, surat, media sosial, atau media komunikasi lainnya.
- c. Kejelasan Informasi: Persepsi masyarakat mengenai tingkat kejelasan informasi yang diberikan oleh perangkat desa, termasuk kejelasan tujuan, kebijakan, dan prosedur yang berkaitan dengan pelayanan atau program-program desa.
- d. Responsivitas: Tingkat tanggapan atau respons yang diberikan oleh perangkat desa terhadap permintaan, pertanyaan, atau keluhan masyarakat.
- e. Keterbukaan: Tingkat transparansi perangkat desa dalam berkomunikasi dengan masyarakat, termasuk memberikan informasi yang akurat dan mempublikasikan kegiatan desa secara terbuka.
- f. Kesetaraan Komunikasi: Perlakuan yang adil dan sama terhadap semua masyarakat dalam berkomunikasi dengan perangkat desa, tanpa membedakan suku, agama, jenis kelamin, atau status sosial.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap budaya disiplin yang diterapkan di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten. Indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang.
- b. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Disiplin dalam menjalankan peraturan di Desa Trucuk.
- d. Disiplin terhadap Kepala Desa.
- e. Disiplin terhadap peningkatan kerjasama.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas pelayanan publik, meliputi: kemudahan mencari informasi, proses administrasi yang cepat, ketelitian, kesigapan pegawai untuk melayani keluhan masyarakat.
- b. Pengawasan yang dibutuhkan, membutuhkan saran, arahan, dan perbaikan terhadap pelayanan.
- c. Kehadiran, meliputi: reguralitas, dapat diandalkan, dan ketepatan waktu.

- d. Konservasi meliputi: kesalahan, pemeliharaan fasilitas untuk publik.
- e. Kepedulian terhadap warga sekitar.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket, yaitu tentang komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dalam hal ini penulis menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Variabel-variabel X merupakan variabel bebas (independen), sedangkan Y merupakan variabel terikat (dependen), serta α merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi di setiap variabel bebas. Pengaruh pemahaman komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software SPSS* versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis linier berganda penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.799	1.968			1.931	.060
Komunikasi (X_1)	.197	.119	.186		1.657	.104
Disiplin Kerja (X_2)	.608	.102	.667		5.938	.000
F-Hitung = 40,561						
Adjust R ² = 0,796						

Sumber: Olah data 2023

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,799 + 0,197X_1 + 0,608X_2$$

Koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,197 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan berkomunikasi yang baik dan jelas antar pegawai, terhadap pimpinan, dan juga kepada masyarakat. Maka diperkirakan kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,657 dan nilai sig sebesar 0,104 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka uji t dianggap signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan diduga komunikasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja pegawai di desa Trucuk kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten. Ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi untuk variabel disiplin pegawai (X2) sebesar 5,938 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan pemerintah, dan disiplin terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,938 dan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka uji t dianggap signifikan. Hasil mendukung hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di desa Trucuk kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh *adjusted R square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,618. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang ada di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten sebesar 61,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kesejahteraan dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hasil pengujian secara hipotesis secara parsial membuktikan tidak berpengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,657 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,938 dengan taraf signifikan hasil sebesar 2,011 lebih besar dari 0,05 dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kepala Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 61,8%. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang ada di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten sebesar 61,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kepuasan kerja, motivasi, kesejahteraan dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determasi dalam penelitian relatif besar yaitu 0,618.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,657 < 2,011$), berarti H_a ditolak dan menerima H_o .

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,938 > 2,011$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
3. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Trucuk, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten, hal ini terbukti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,561 > 3,18$) H_0 ditolak dan menerima H_a .

Saran

Untuk pegawai diharapkan lebih meningkatkan komunikasi dengan pimpinan maupun masyarakat. Agar terjadi timbal balik antara komunikasi pegawai dengan pimpinan, maupun pegawai dengan masyarakat di Desa Trucuk. Sehingga apabila terjadi kesalahan dapat diatasi secara bersama-sama. Juga menjalin komunikasi yang baik dan menjaga hubungan baik antara masyarakat dengan pemerintahan daerah.

Diharapkan pegawai Desa Trucuk lebih meningkatkan dan menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan serta menjalankan aturan yang berlaku di Desa Trucuk.

Bagi pegawai disarankan untuk meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal dan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat Desa Trucuk

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kesatu, Penerbit : Zanaf Publishing, Pekanbaru Riau.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Sanusi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta.
- A.Y.Hamali. 2016. *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- AW Suranto. (2016). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessy Shinta, Dessy dan Siagian, Mauli. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-jurnal ekonomi* vol.8.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 10). Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Megister Manajemen*, 1(1),70-80.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonoi (YKPN), Yogyakarta.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infiniti Marine di Kota Batam.
- Ibrahim, Farhan Elang. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*. Vol 1, No 2.

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1).
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke-2. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- Rainer, Dedi. (2017). *Pengertian Komunikasi Interpersonal, Tujuan, Fungsi, Faktor Yang Mempengaruhi, Aspek Terlengkap*.
- Robbins Stephen P. dan Coutler, Mary, *Manajemen*, Edisi Keenam. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22.
- Simanjuntak dan Hamali. 2016. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. 5(1).
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara,. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Tujuh, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung, Alfabeta.
- Tarigan, Fitria. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi & Bentuk-Bentuk Komunikasi. Hand Out Komunikasi (Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi & Bentuk-Bentuk Komunikasi).
- Thoha Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Widoyoko, Eko Putra. 2014. *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: pustaka Pelajar.