



PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK PALEMBANG

Reki Lorenza, Djatmiko Noviantoro, Yunidar Erlina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Indonesia

Corresponding Email: rekilorenza60@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 235 orang karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, work discipline, and the work environment on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Palembang. This study used a quantitative method with an associative approach. The population in this study was 235 employees of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Palembang. The research sample was determined using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in a sample of 70 respondents. The sampling technique used was simple random sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing using SPSS version 26. The results showed that communication, work discipline, and the work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, communication, work discipline, and the work environment each had a positive and significant effect on employee performance. The work environment variable had the most dominant influence on improving employee performance.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang memiliki jaringan minimarket Alfamart. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal agar pelayanan dan distribusi produk dapat berjalan secara efektif.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Komunikasi yang baik dapat menciptakan koordinasi yang efektif antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Selain itu, disiplin kerja diperlukan agar setiap karyawan mampu menjalankan tugas sesuai aturan dan standar perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berperan dalam meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan pesan antara individu maupun kelompok untuk mencapai pemahaman bersama. Dalam organisasi, komunikasi menjadi faktor penting karena berperan dalam menciptakan koordinasi kerja, memperjelas tugas, serta membangun hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Menurut Cangara (2011), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk memberikan informasi maupun memengaruhi sikap dan perilaku. Komunikasi yang efektif dalam perusahaan dapat membantu mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan kerja sama antar anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Lingkungan Kerja

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti fasilitas, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Antar Variabel

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karena karyawan memperoleh informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Disiplin kerja yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kajian teori tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.
- H2: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Sampel penelitian berjumlah 70 responden yang dipilih sebagai sumber data penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Dokumentasi
Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa informasi perusahaan, struktur organisasi, dan data yang berkaitan dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel Independen (X):

- Komunikasi (X1)
- Disiplin Kerja (X2)
- Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Dependen (Y):

- Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas
Digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti.
2. Uji Reliabilitas
Digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.
3. Uji Asumsi Klasik
Meliputi:
 - Uji normalitas
 - Uji multikolinearitas
 - Uji heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Komunikasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Standar error

Uji Hipotesis

- Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan.
- Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial.
- Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 18–30 tahun sebanyak 45 orang (65%), kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 22 orang (30%), dan usia 41 tahun ke atas sebanyak 3 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang mendukung aktivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 55 orang (80%), sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang (20%). Dominasi responden laki-laki disebabkan sebagian besar pekerjaan operasional, terutama bagian gudang, membutuhkan aktivitas fisik dan mobilitas yang tinggi.

Berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 46 orang (67%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 24 orang (33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan masa kerja relatif baru.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jumlah sampel sebanyak 70 responden menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi 5%.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,860	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,928	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi (X1)	0,946	1,057
Disiplin Kerja (X2)	0,979	1,022
Lingkungan Kerja (X3)	0,964	1,037

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 12,826 + 0,220X_1 + 0,204X_2 + 0,375X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,826 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,826.
2. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,220 bernilai positif, artinya setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,220.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,204 bernilai positif, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,204.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,375 bernilai positif, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,375.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi (X1)	2,865	0,004	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X2)	3,674	0,000	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	5,065	0,000	erpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan:

1. Variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,440.

Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiawan (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami tugas, koordinasi pekerjaan, serta penyelesaian masalah dalam aktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan dapat meningkatkan pencapaian kerja.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,375 dan nilai signifikansi 0,000.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aturan dan tanggung jawab pekerjaan mampu meningkatkan hasil kerja.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Lingkungan kerja menjadi faktor yang memberikan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,375, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ariani, M., Tamara, D., & Misnah, M. (2020). Komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 31–41. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.106>
- Aprinawati, A., et al. (2024). Optimalisasi komunikasi internal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 123–130.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi: Format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Damanik, P. K., Ernanda, Y., Siagian, S. A., Fadila, R., & Nainggolan, E. P. (2025). Lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Mukti Farma. *Community Engagement and Emergence Journal*, 6(2).
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- DeVito, J. A. (2019). *The Interpersonal Communication Book* (15th ed.). New York: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiawan, A. A. F. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SD Strada Dipamarga. *Research in Business and Economics Journal*, 5(2), 89–100.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliweri, A. (2010). *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin. (2020). Pengaruh disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 8(2), 57–66.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (18th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- .