

***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, DISCIPLINE, AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MUTIARA MUKTI
FARMA (MUTIFA) MEDAN***

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MUTIARA MUKTI FARMA MUTIFA
MEDAN**

Widya Wihartanti¹, Yovie Ernanda², Patrecia Manik³, Edisah Putra Nainggolan⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara⁴

yovieernanda@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication, discipline, and work motivation on employee performance at PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) Medan. A quantitative approach was applied, involving 120 respondents selected through sampling techniques. Data were collected using questionnaires and analyzed with multiple linear regression, assisted by the Statistical Program for Social Science (SPSS). The results indicate that all three variables have a positive and significant impact on employee performance. Based on these findings, it is recommended that the company focus on enhancing communication strategies and providing appropriate rewards, both formally and informally, to boost employee motivation and productivity.

Keywords: Communication, Discipline, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) Medan. Metode yang digunakan bersifat kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 120 orang, yang dipilih melalui teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan strategi komunikasi dan pemberian penghargaan, baik secara formal maupun informal, guna meningkatkan semangat dan produktivitas tenaga kerja.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi kemajuan sebuah perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan operasional. Agar perusahaan dapat berkembang, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang luas sesuai dengan bidangnya.

Menurut George R. Terry dalam Syahputra & Aslami, (2023) mengatakan manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan menggunakan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Komunikasi menurut Afrizal, Sutomo, dan Rahmasari dalam Syarif et al., (2021), adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, atau informasi dari seseorang ke orang lain agar

orang yang diajak berkomunikasi terpengaruh untuk menginterpretasikan gagasan atau informasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar untuk menaati semua peraturan perusahaan yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam (Tanjung & Rasyid, 2023).

Hiondardjo dalam (Angreni Haeruddin et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji atau keinginan saja

PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) Medan adalah perusahaan yang berfokus pada bidang farmasi, memproduksi berbagai jenis persediaan obat yang berdiri pada tahun 1970. Alamat perusahaan ini berada di Jl. Namorambe No. 68 KM 8,5 Desa Sidodadi, Kabupaten Deli Serdang. Diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT.Mutiara Mukti Farma Medan di tahun 2022 yaitu 28%, sedangkan pada tahun 2024 sebesar 49,71% yang menunjukkan bahwasemakin meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan disajikan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mutiara Mukti Farma Mutifa

Medan"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) yang berlokasi di Kabupaten Deli Serdang, dengan fokus pada seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis melalui data numerik yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, serta dianalisis menggunakan berbagai uji statistik, seperti uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (uji F dan uji t).

Penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi (X1), disiplin (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan dan dinilai menggunakan skala Likert. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis menjelaskan n yang merupakan sampel penelitian. Nilai *minimun* adalah nilai paling rendah, nilai *maksimum* adalah nilai paling tinggi, *mean* adalah nilai rata-

rata dan standar deviasi.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	120	18	30	25.11	2.990
Disiplin	120	24	40	33.05	3.447
Motivasi kerja	120	23	40	33.04	3.357
Kinerja Karyawan	120	2	50	42.17	5.692
Valid N (listwise)	120				

Sumber: diolah melalui SPSS, 2025

Pada hasil dari SPSS akan menjelaskan nilai dari keempat variabel yang diuji pada analisis statistik deskriptif yaitu variabel komunikasi, disiplin dan motivasi kerja. Penjelasan untuk tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel komunikasi dengan sampel sebanyak 120 responden, mean sebesar 25,11 dengan nilai paling kecil 18 dan nilai paling besar 30 dengan standart deviasi 2.990.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel disiplin dengan sampel sebanyak 120 responden, mean 33,05 dengan nilai paling kecil 24 dan nilai paling besar 40 dengan standart deviasi 3,447.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel motivasi kerja dengan sampel 120 responden, mean sebesar 33,04, dengan nilai paling kecil 23, dan nilai paling besar 40, dengan standart deviasi 3,357.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat dari variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 120 responden, mean sebesar 42,17 dengan nilai paling kecil 2 dan nilai paling besar 50 dengan standart deviasi 5,692

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Corrected item Total correlation	Sig.(2tailed)	Keterangan
1	Komunikasi	X1.1	0,745	0,000	Valid
2		X1.2	0,664	0,000	Valid
3		X1.3	0,679	0,000	Valid
4		X1.4	0,701	0,000	Valid
5		X1.5	0,589	0,000	Valid
6		X1.6	0,665	0,000	Valid
1	Disiplin	X2.1	0,569	0,000	Valid
2		X2.2	0,550	0,000	Valid
3		X2.3	0,550	0,000	Valid
4		X2.4	0,477	0,000	Valid
5		X2.5	0,552	0,000	Valid
6		X2.6	0,541	0,000	Valid
7		X2.7	0,537	0,000	Valid
8		X2.8	0,615	0,000	Valid

1	Motivasi Kerja	X3.1	0,590	0,000	Valid
2		X3.2	0,490	0,000	Valid
3		X3.3	0,614	0,000	Valid
4		X3.4	0,518	0,000	Valid
5		X3.5	0,496	0,000	Valid
6		X3.6	0,546	0,000	Valid
7		X3.7	0,526	0,000	Valid
8		X3.8	0,530	0,000	Valid
1		Y1	0,567	0,000	Valid
2		Y2	0,490	0,000	Valid
3		Y3	0,496	0,000	Valid
4	Kinerja	Y4	0,410	0,000	Valid
5	Karyawan	Y5	0,529	0,000	Valid
6		Y6	0,641	0,000	Valid
7		Y7	0,422	0,000	Valid
8		Y8	0,548	0,000	Valid
9		Y9	0,404	0,000	Valid
10		Y10	0,374	0,000	Valid

Sumber: diolah melalui SPSS

Pada validitas test yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan r tabel (0,179) dengan signifikan dibawah 0,05. Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa nilai

dari validitas yang diuji sudah dinyatakan valid seluruhnya. Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's alpha	N of items	Keterangan
Variabel komunikasi	0,755	6	Reliabel
Variabel disiplin	0,668	8	Reliabel
Variabel motivasi	0,646	8	Reliabel
Variabel kinerja karyawan	0,847	10	Reliabel

Sumber: diolah melalui SPSS 2025

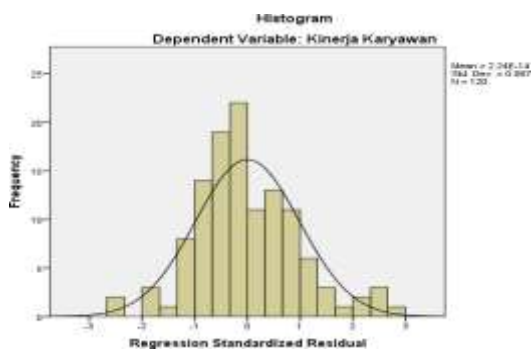
Pada value cronbach's Alpha dengan value lebih dari 0,60 memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas

Uji normalitas akan menjelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik normal *p-p plot*

Hasil Uji Asumsi Klasik

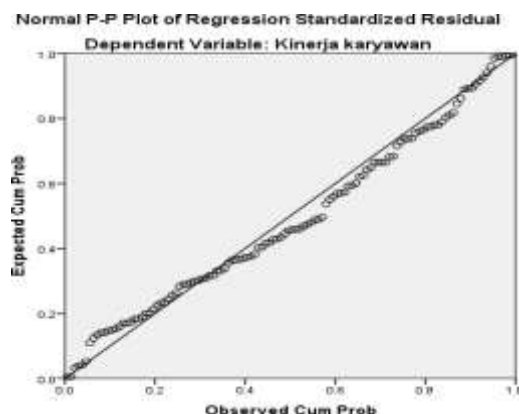
Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

**Gambar 1. Grafik Histogram**

Sumber: diolahmelaluispss2025

Model grafik histogram pada gambar menunjukkan bahwa data bergerak sejajar dengan membentuk huruf U terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas.

**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot**

Sumber: diolahmelaluispss2025

Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas. Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik dengan uji *one sample kolgomorovsmirno*

Tabel 4. Uji One Sample Kolgomorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^a	.b	Mean
		.0000000
Most Extreme Differences		Std. Deviation
	Absolute	.01457922
	Positive	.079
	Negative	-.065
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber:diolahmelaluispss2025

Berdasarkan hasil pengujian one sample kolgomorov smirnov dengan memperhatikan nilai dari signifikan $0,063 > 0,05$

maka disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 5 Multikolinearitas**

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.572	1.747
	Disiplin	.675	1.482
	Motivasi kerja	.627	1.594

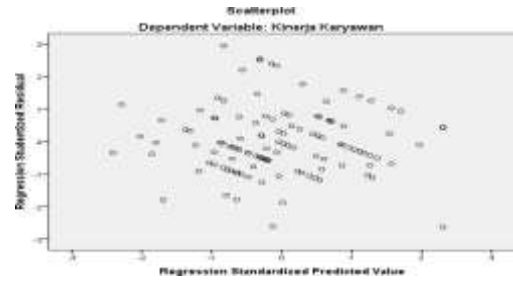
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber:diolahmelaluispss2025

Dari hasil uji variabel dapat diketahui bahwa untuk semua variabel penelitian memiliki nilai toleransi $>0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat variance residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan dalam mendeteksi model heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: diolahmelaluispss2025

Pada gambar grafik terlihat bahwa nilai data menyebar tidak beraturan dan acak sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa data menyebar dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk langkah berikutnya maka dilakukan uji glejser secara statistik untuk melihat pemahamannya.

Tabel 6. Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.691	2.286		.739	.461
	Komunikasi	.117	.089	.163	1.310	.193
	Disiplin	.002	.075	.003	.025	.980
	Motivasi kerja	-.069	.079	-.106	-.883	.379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolahmelaluispss2025

Pada tabel menunjukkan nilai signifikansi komunikasi, disiplin dan motivasi kerja diatas 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Penelitian

Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linear berganda yang digunakan pada tabel B dalam hasil SPSS berikut ini.

Hasil Analisis Data Penelitian Model

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.862	3.383		3.506	.001
	Komunikasi	.523	.136	.266	3.833	.000
	Disiplin	.382	.103	.300	3.705	.000
	Motivasi kerja	.506	.104	.394	4.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolahmelaluispss2025

$$Y = 11,862 + 0,523X_1 + 0,382X_2 + 0,506X_3 + e$$

Penjelasan regresi linear berganda diatas adalah:

1. *Constant value* 11,862 meunjukkan bahwa jika tidak ada konstan maka variabel komunikasi, disiplin, motivasi kerja karyawan sebanyak 11,862 satuan.
2. Jika nilai koefisien komunikasi 0,523 bertanda positif apabila variabel komunikasi bertambah 1 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah maka kinerja karyawan menjadi 0,523.
3. Nilai koefisien disiplin 0,382

bertanda positif artinya apabila variabel disiplin bertambah 1 satuan dengan asumsi variabel lain tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,382.

4. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,506 dan bernilai positif yang artinya apabila variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,506.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.428	3.018

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: diolah melalui spss 2025

Dengan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,443 atau 44,3% dari variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel utama yang diteliti sedangkan sisanya sebesar 55,7% (100-44,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi dan

variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent dimasukkan kedalam model mempengaruhi variabel dependent pada saat yang bersamaan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.538	3	279.513	30.691	.000 ^b
	Residual	1056.453	116	9.107		
	Total	1894.992	119			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, komunikasi, disiplin

Sumber: diolah melalui spss 2025

pada derajat bebas nilai adalah 3,07. Penilaian untuk uji nilai $F_{hitung} (30,691) > F_{tabel} (3,07)$ dan

significiant probability $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan

disiplin, motivasi kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma(MUTIFA) Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.862	3.383		3.506	.001
	Komunikasi	.523	.136	.266	3.833	.000
	Disiplin	.382	.103	.300	3.705	.000
	Motivasi kerja	.506	.104	.394	4.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber:diolahmelaluispss2025

Dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,980. Maka penjelasan dari uji ini sebagai berikut.

1. Hasil pada uji SPSS 3,833 > 1,980 dan diperoleh *significant value* 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 diterima, artinya variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan
2. Hasil pada uji SPSS 3,705 > 1,980 dan diperoleh *significant value* 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 diterima yaitu variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan
3. Hasil pada uji SPSS 4,865 > 1,980 dan diperoleh *significant value* 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 diterima, yaitu variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah proses penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diawal disampaikan dengan benar dan merupakan hasil utama dari penelitian yang dilakukan untuk perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} (3,833 > 1,980). H_1 menyatakan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) Medan.

Kajian sebelumnya Suhendro et al., (2022) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cenrum Teknik Diesel Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Kadek et al., (2024) komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah proses penelitian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diawal disampaikan dengan benar dan merupakan hasil utama dari penelitian yang diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa H_2 , disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA)

Medan. Dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,705 > 1,980$).

Hal ini sejalan dengan penelitian Saraswati & Zulkifli, (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Cikarang. Selain itu, penelitian Sopiya Safitri & Siti Annisa Wahdiniawati, (2023) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui proses penelitian, dapat dikatakan bahwa hipotesis diawal disampaikan dengan benar dan merupakan hasil utama dari penelitian yang dilakukan untuk perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,685 > 1,980$). H_3 menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) Medan.

Hal ini menunjukkan penelitian yang disampaikan oleh Basyid, (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Mandiri Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nining, A. et al., (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah:

1. Hasil komunikasi $3,833 > 1,980$ pada $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil komunikasi

berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hasil variabel disiplin $3,705 > 1,980$ pada $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil disiplin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hasil variabel motivasi kerja $4,865 > 1,980$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Hasil simultan dengan nilai $30,691 > 3,07$ pada $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Pengujian coefficient of determination menunjukkan 44,3% yaitu komunikasi, disiplin dan motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adolph, R. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 7(1), 1-23.
- Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Delivery, C. O., & Kunci, K. (2025). 3 1,2,3. 4(3), 173–178. Farel Wahyuda Pratama 1, D. P. W. (2019). *PENGARUH PERSONAL FACTORS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI*. 264–269.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Kadek, N., Pratiwi, W., Dewanti, M. A., Amanda, M., Universitas, D., & Ganesha, P. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ARENA BALI*. 7(2), 158–167.
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37.
<http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Minarti. (2023). *bab II.pdf.crdownload*.
<http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/2878>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*
- Panggabea, F. A., Renika Hutapea, D., Sari M Siahaan, M., & Bringg Luck Amelia Br Sinaga, J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

- Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867–880. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
- Syarif, N., Roem, E. R., & Arif, E. (2021). Strategi Komunikasi Pemerintah Kota Pariaman Pada Program Satu Keluarga Satu Sarjana. *Jurnal Komunikasi Global*, 10(1), 160–179. <https://doi.org/10.24815/jkg.v10i1.20523>
- Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Yona, M.-, & Audyara, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Fisherolshop Batam. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 16(1), 103–110. <https://doi.org/10.33373/mja.v16i1.4393>
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>