

# Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart - Tangerang Production Department)

Suhendar Janamarta<sup>1)</sup>, Oktaviani Dwi Lestari<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jalan Imam Bonjol No 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>[suhendar.janamarta@ubd.ac.id](mailto:suhendar.janamarta@ubd.ac.id)

<sup>2)</sup>[oktaviani.dwi.lestari@ubd.ac.id](mailto:oktaviani.dwi.lestari@ubd.ac.id)

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Komunikasi  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu membuat sumber daya manusia menjadi efektif, faktor-faktor yang mendukung terciptanya karyawan tersebut organisasi harus mampu memberikan komunikasi dan disiplin kerja yang baik dalam organisasi tersebut agar karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dirinya.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap PT.ADILMART. Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian kuesioner dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, serta uji T dan uji F.

Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT.ADILMART. Dari uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji t menunjukkan bahwa thitung komunikasi dan disiplin kerja lebih besar dari ttabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam sebuah organisasi, di mana manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh organisasi. Karena manusia berperan aktif dalam organisasi sebagai perencana, pelaku, dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu membuat sumber daya manusia menjadi efektif, sebuah organisasi perlu mencari karyawan yang kompeten dan baik. Begitu pula faktor-faktor yang mendukung terciptanya karyawan tersebut organisasi harus mampu memberikan komunikasi dan disiplin kerja yang baik dalam organisasi tersebut agar karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dirinya.

Komunikasi adalah proses pemindahan pendapat dan opini serta pengertian dari setiap gagasan informasi dari satu dengan yang lainnya, komunikasi terjadi diantara dua orang atau lebih. Pada organisasi komunikasi sangatlah penting antar individu karena dapat mengurangi kesalahpahaman yang akan berdampak pada semangat kerja para karyawannya. Komunikasi yang baik dapat memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan begitu pula sebaliknya komunikasi yang buruk akan berdampak menurunnya semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi kriteria karyawan, disiplin kerja membuat seseorang menjadi teratur dalam bersikap didalam organisasi. Disiplin kerja yang menurun merupakan suatu hal yang harus segera diselesaikan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinannya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja atau performa karyawan dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu karyawan dalam kondisi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar prosedur organisasi.

Adapun masalah yang sering dihadapi karyawan dalam kinerja karyawan adalah kurangnya pemahaman antara tugas yang diberikan dan sosialisasi oleh atasan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan agar karyawan mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga menghindari penyelewengan. Sasaran pokoknya untuk mendorong disiplin dari dalam diri karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu maka pekerjaan pun akan selesai tepat

doi:

waktu sehingga kinerja meningkat. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Ada pula komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan kurangnya komunikasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi jenuh dan bosan karena kurangnya sosialisasi antar karyawan dan seringkali terjadi kesalahpahaman. Komunikasi yang baik akan membuat karyawan nyaman berada di organisasi tersebut kondisi yang nyaman akan membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan juga meningkat. Komunikasi yang kondusif akan membawa pengaruh positif bagi karyawan maupun organisasi.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.ADILMART?
- 2) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.ADILMART?
- 3) Bagaimana komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.ADILMART?

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kinerja karyawan PT. Adilmart Production department.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adilmart Production department.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adilmart Production department.

#### Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh lagi beberapa pihak dari penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Adilmart – Tangerang Production department) adalah sebagai berikut :

##### 1) Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan baru tentang hal-hal yang mempengaruhi komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi dalam suatu perusahaan.

##### 2) Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengapresiasi dan lebih menghargai suatu komunikasi antar individu agar menjadi lebih baik lagi.

##### 3) Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai suatu informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian berikutnya.

##### 4) Bagi pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan akan mengelola sumber daya manusia yang baik serta dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian.

## II. METODE PENELITIAN

Regresi Linear Berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X).

Rumusan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi X2 = Disiplin Kerja a = Nilai Konstan

b1b2b3 = Koefisien arah regresi

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka instrumen dapat dinyatakan valid, jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka instrument dinyatakan tidak valid.

Hasil dari uji validitas variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan rhitung lebih besar dari rtabel maka bisa dinyatakan semua dimensinya valid.

#### a. Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Variabel	Dimensi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
----------	---------	--------------	-------------	------------

Komunikasi (X1)	Komunikasi Internal	0,546	0,1966	Valid
	Komunikasi ke atas	0,545	0,1966	Valid
	Komunikasi ke bawah	0,767	0,1966	Valid
	Komunikasi mendatar	0,582	0,1966	Valid
	Komunikasi eksternal	0,611	0,1966	Valid
	Komunikasi Formal	0,582	0,1966	Valid
	Komunikasi informal	0,237	0,1966	Valid
	Komunikasi Verbal	0,632	0,1966	Valid
	Komunikasi Nonverbal	0,545	0,1966	Valid
	Bahasa	0,550	0,1966	Valid

b. Variabel Disiplin kerja (X2)

Variabel	Dimensi	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	0,673	0,1966	Valid
	Ketaatan pada peraturan kerja	0,633	0,1966	Valid
	Tingkat Kewaspadaan	0,419	0,1966	Valid
	Ketaatan pada standar kerja	0,591	0,1966	Valid
	Tujuan dan kemampuan	0,621	0,1966	Valid
	Teladan Pimpinan	0,551	0,1966	Valid
	Waskat (pengawasan melekat)	0,454	0,1966	Valid
	Keadilan	0,632	0,1966	Valid
	Sanksi hukuman	0,596	0,1966	Valid
	Ketegasan	0,517	0,1966	Valid

c. variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas Kantor	0,648	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja	0,638	0,1966	Valid
	Prioritas Kerja	0,515	0,1966	Valid
	Supportive Boss	0,417	0,1966	Valid
	Kualitas	0,545	0,1966	Valid
	Kuantitas	0,557	0,1966	Valid
	Ketepatan Waktu	0,398	0,1966	Valid

	Efektivitas	0,548	0,1966	Valid
	Kemandirian	0,563	0,1966	Valid
	Komitmen Kerja	0,561	0,1966	Valid

2. Uji Reliabilitas

1) Variabel Komunikasi (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel reliability statistic di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.853 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Iman Ghozali 2018,46 ) dalam bukunya SPSS untuk penelitian Cronbach's alpha yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah 0,70. Hasil dari tabel diatas adalah  $0,853 > 0,70$  yang menyatakan bahwa variabel komunikasi lebih besar dari pada nilai  $a = 0,70$ . Jadi semua pernyataan mengenai komunikasi terbukti reliabel.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel reliability statistic di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.858 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Iman Ghozali 2018,46 ) dalam bukunya SPSS untuk penelitian Cronbach's alpha yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah 0,70. Hasil dari tabel diatas adalah  $0,858 > 0,70$  yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja lebih besar dari pada nilai  $a = 0,70$ . Jadi semua pernyataan mengenai disiplin kerja terbukti reliabel.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel reliability statistic di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.858 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Iman Ghozali 2018,46 ) dalam bukunya SPSS untuk penelitian Cronbach's alpha yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah 0,70. Hasil dari tabel diatas adalah  $0,858 > 0,70$  yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja lebih besar dari pada nilai  $a = 0,70$ . Jadi semua pernyataan mengenai disiplin kerja terbukti reliabel.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Berdasarkan tabel reliability statistic di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.843 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Iman Ghozali 2018,46 ) dalam bukunya SPSS untuk penelitian Cronbach's alpha yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah 0,70. Hasil dari tabel diatas adalah  $0,843 > 0,70$  yang menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan lebih besar dari pada nilai  $a = 0,70$ . Jadi semua pernyataan mengenai kinerja karyawan terbukti reliabel.

3. Uji Hipotesis

1) Analisa Korelasi Berganda

**Descriptive Statistics**

Mean	Std. Deviation	N
------	----------------	---

Y	38,7000	4,73222	100
X1	38,0300	4,91227	100
X2	38,7900	5,11740	100

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Mean (Rata-rata) dari komunikasi (X1) dengan jumlah responden 100 orang adalah 38,0300 dengan standar deviasi 4,91227.
2. Mean (Rata-rata) dari disiplin kerja (X2) dengan jumlah responden 100 orang adalah 38,7900 dengan standar deviasi 5,11740.
3. Mean (Rata-rata) dari kinerja karyawan (Y) dengan jumlah responden 100 orang adalah 38,7000 dengan standar deviasi 4,73222.

2) Koefisien Korelasi

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,869	,830
	X1	,869	1,000	,861
	X2	,830	,861	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

Besar hubungan pengaruh variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,869 dan 0,830 mendekati 1, dimana korelasi memiliki hubungan yang positif dan kuat.

3) Analisa Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa komunikasi dan disiplin kerja merupakan variabel masukan (Variable entered) karena probabilitas dari komunikasi dan disiplin kerja memenuhi kriteria probabilitas, dimana probabilitas komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dibawah 0,05.

4) Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,869 <sup>a</sup>	,754	,752	2,35701	,754	301,065	1	98	,000
2	,883 <sup>b</sup>	,780	,776	2,24201	,026	11,311	1	97	,001

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

a) Kolom R untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,869. Hal ini berarti pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

b) Kolom R untuk model 2 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,883. Hal ini berarti pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1672,562	1	1672,562	301,065	,000 <sup>b</sup>
	Residual	544,438	98	5,555		
	Total	2217,000	99			
2	Regression	1729,417	2	864,709	172,026	,000 <sup>c</sup>
	Residual	487,583	97	5,027		
	Total	2217,000	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

c. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

1. Dari uji ANOVA didapat Fhitung untuk model 1 komunikasi sebesar 301,065 dengan tingkat signifikan 0,000 ≤ 0,05 dan juga Fhitung ≥ Ftabel 301,065 ≥ 3,09.

2. Dari uji ANOVA didapat Fhitung untuk model 2 komunikasi sebesar 172,026 dengan tingkat signifikan 0,000 ≤ 0,05 dan juga Fhitung ≥ Ftabel 172,026 ≥ 3,09.

5. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance

1	(Constant)	6,879	1,849		3,720	,000					
	X1	,837	,048	,869	17,351	,000	,869	,869	,869	1,000	1,000
2	(Constant)	5,519	1,805		3,058	,003					
	X1	,575	,090	,597	6,370	,000	,869	,543	,303	,258	3,875
	X2	,292	,087	,315	3,363	,001	,830	,323	,160	,258	3,875

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 24

Dari nilai-nilai koefisien di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 5,519 + 0,575 X1 + 0,292 X2$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin Kerja

1. Pada kolom t diketahui bahwa thitung untuk komunikasi adalah 6,370. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (a) sebesar 5% serta derajat kebebasan (Degree of Freedom/df)  $n-k = 100-2 = 98$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah sebesar 1,66055. Oleh karena itu, thitung komunikasi lebih besar daripada nilai ttabel atau  $6,370 \geq 1,66055$ . Maka kondisi tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak 5% dan  $H_a$  diterima.

2. Pada kolom t diketahui bahwa thitung untuk disiplin kerja adalah 3,363. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (a) sebesar 5% serta derajat kebebasan (Degree of Freedom/df)  $n-k = 100-2 = 98$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah sebesar 1,66055. Oleh karena itu, thitung disiplin kerja lebih besar daripada nilai ttabel atau  $3,363 \geq 1,66055$ . Maka kondisi tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak 5% dan  $H_a$  diterima.

3. Terlihat pada kolom sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari komunikasi 0,000 atau probabilitas dibawah 0,05 dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau regresi signifikan atau komunikasi benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Terlihat pada kolom sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari disiplin kerja 0,001 atau probabilitas dibawah 0,05 dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau regresi signifikan atau disiplin kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### IV. PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah SPSS yang telah dikerjakan oleh penulis, dimana nilai koefisien beta sebesar 0,575 dan hasil thitung komunikasi sebesar 6,370 lebih besar dari ttabel 1,66055 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 1 terdukung secara statistik. Dimana komunikasi merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini mendukung penelitian Jonathan (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah SPSS yang telah dikerjakan oleh penulis, dimana nilai koefisien beta sebesar 0,292 dan hasil thitung disiplin kerja sebesar 3,363 lebih besar dari ttabel 1,66055 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 2 terdukung secara statistik. Dimana disiplin kerja merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi karyawan, hasil penelitian ini mendukung penelitian Calvin (2019) dan Farrel (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat berdasarkan hasil SPSS yang dikerjakan oleh penulis, dimana Fhitung untuk model 1 adalah 301,065 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga Fhitung  $> Ftabel$  atau  $301,065 > 3,09$ . Dan Fhitung untuk model 2 adalah 172,026 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga Fhitung  $> Ftabel$  atau  $172,026 > 3,09$ . Dengan demikian hipotesis 3 terdukung secara statistik.

## V. KESIMPULAN

### a. Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner mengenai komunikasi di PT.ADILMART dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden menyatakan bahwa responden sebanyak 63,4% menjawab setuju mengenai komunikasi di PT.ADILMART memiliki komunikasi yang sangat baik saat melakukan pekerjaan.

### b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner mengenai disiplin kerja di PT.ADILMART dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden menyatakan bahwa responden sebanyak 66,9% menjawab setuju mengenai disiplin kerja di PT.ADILMART sudah sangat berjalan dengan baik.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner mengenai kinerja karyawan di PT.ADILMART dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden menyatakan bahwa responden sebanyak 70,2% menjawab setuju mengenai kinerja karyawan di PT.ADILMART sudah sangat memenuhi standar dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto.(2017). Manajemen Penilaian KinerjaKaryawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Farida, U, & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2017). Komunikasi Cerdas (Panduan Berkomunikasi di Dunia Kerja). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hardani, & dll. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hardjana, A. (2016). Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Liliweri, A. (2017). Komunikasi Antarpersonal. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priatna, D. K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia era 5.0. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Romli, K. (2014). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT Grasindo.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode PenelitianManajemen. Bandung: CV.Afabeta.
- Suharsono, & Dwiantara, L. (2013). Komunikasi Bisnis. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).