

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK
PENGGILINGAN PADI UD. NURMADINAH
DI KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*(THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE RICE MILL FACTORY
UD.NURMADINAH IN CAMPALAGIAN REGENCY
POLEWALI MANDAR DISTRICT)*



**RAHMIANTI
C01 18 335**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK
PENGGILINGAN PADI UD. NURMADINAH
DI KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



RAHMIANTI

C01 18 335

Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Nadir, S.E., M.Pd

NIDN 0026066103

Pembimbing II

Wahdaniah, S.E., M.M

NIDN 0002059001

Menyetujui,

Koordinator Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M

NIP. 19890903 201903 1 013

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PABRIK PEGGILINGAN PADI
UD. NURMADINAH DI KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

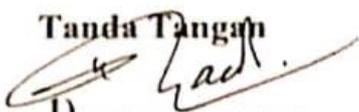
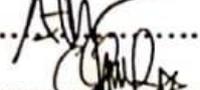
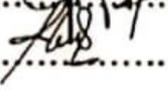
Dipersiapkan dan disusun oleh :

RAHMIANTI

C01 18 335

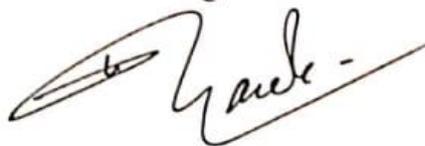
Telah diuji dan diterima Panitia ujian
Pada tanggal 22 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. H. Muh. Nadir, S.E., M.Pd	Ketua	1)..... 
2. Wahdaniah, S.E., M.M	Sekretaris	2)..... 
3. Ahmad Karim, S.E., M.M	Anggota	3)..... 
4. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Anggota	4)..... 
5. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Anggota	5)..... 

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Nadir, S.E., M.Pd

NIDN 0026066103

Pembimbing II



Wahdaniah, S.E., M.M

NIDN 0002059001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP 196703251994032001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmianti

NIM : C0118335

Jurusan /Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PENGGILINGAN PADI UD. NURMADINAH DI KECAMATAN CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan /ditulis /diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 22 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Rahmianti

ABSTRAK

RAHMIANTI, Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Bapak H. Muhammad Nadir dan Ibu Wahdaniah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *purpovise sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sedangkan jenis dan sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah yang berlokasi di Kabupaten Polewali Mandar, Kecamatan Campalagian, Desa Botto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah berjumlah 105 karyawan. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 83. Analisis data dilakukan dengan metode analisis linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

RAHMIANTI, *The Influence of Communication and Work Discipline on Employee Performance at the Rice Mill Factory UD.Nurmadinah in Campalagian District Polewali Mandar Regency, supervised by H. Muhammad Nadir and Wahdaniah.*

This study aims to determine the effect of communication and work discipline on employee performance. This research approach is a quantitative approach, the sampling technique used is purposive sampling technique, namely determining the sample with certain considerations, while the types and sources of data are obtained through primary data and secondary data. The location of this research was carried out at the Rice Milling Factory UD.Nurmadinah, located in Polewali Mandar Regency, Campalagian District, Botto Village. The population in this study were all permanent employees at the Rice Mill Factory UD. Nurmadinah has 105 employees. To get a sample that can represent the population, the Slovin formula was used to determine the sample in this study. The number of respondents obtained was 83. Data analysis was performed using multiple linear analysis methods. The results of the analysis show that Communication and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Communication, Work Discipline, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor Sumber Daya Manusia. Dimana SDM merupakan faktor utama bagi organisasi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai aset strategis yang memegang peranan penting dalam organisasi. Dengan sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas diharapkan kedepannya mampu memudahkan jalan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusianya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan organisasi harapan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, dalam

pengelolaan suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif diperlukan kinerja karyawan yang memadai, beberapa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain ketepatan waktu dengan kata lain disiplin. Dengan demikian komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu demi lancarnya pelayanan dan pekerjaan karyawan Pabrik Penggilingan Padi UD Nurmadinah maka diperlukannya sebuah komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya. Komunikasi sangat perlu mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih mereka yang terlibat dalam organisasi atau dalam suatu instansi, sebab komunikasi yang efektiflah yang menjamin tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Komunikasi tidak terjadi hanya atasan dan bawahan saja tetapi juga antar sesama rekan kerja agar dapat bekerja dengan baik karena hal ini berpengaruh dengan kinerja karyawan di lokasi tersebut.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan dari rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif pada organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain.

Bukan hanya komunikasi tetapi disiplin kerjapun berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Sumaki, *et.al* (2015) “Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya seperti disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan di programkan”. Adanya disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci keberhasilan suatu instansi dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Siagian (2016) berpendapat disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar.

Objek pada penelitian ini adalah Pabrik UD.Nurmadinah yang merupakan salah satu pabrik penggiling padi yang berkapasitas besar di wilayah Kabupaten Polewali Mandar, Kecamatan Campalagian tepatnya di Desa Botto. Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah didirikan pada tahun 2011 berdasarkan Akta notaris nomor 88 tanggal 30 maret 2011. UD Nurmadinah ini didirikan di lahan seluas kurang lebih 1,5 Ha yang terdiri dari gudang, tempat produksi, dan lantai jemur. Unit usaha pabrik penggilingan padi ini merupakan industry pendukung sektor pertanian yang masih sangat dibutuhkan untuk daerah-daerah sentra pertanian seperti misalnya di daerah Polewali Mandar untuk mengkoversi gabah menjadi beras.

Berdasarkan data di pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah, ruang produksi pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah dapat memproduksi beras 4 ton dalam satu jam. Meskipun demikian produktivitas hasil barang jadi setiap hari

ataupun bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi dalam satu hari maupun tiap bulannya, diantaranya tidak terlepas dari jumlah order setiap bulannya yang berbeda dan hal lain yang dapat mempengaruhinya yaitu dari kurangnya disiplin kerja karyawan maupun komunikasi antar karyawan. Adapun data produksi di Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah yaitu :

Tabel 1.1
Stok Gudang Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah 2022

No.	Bulan	BERAS		
		Jadi	Masuk	Keluar
1.	Januari	1.196.068	1.341.400	2.353.585
2.	Februari	1.242.175	1.012.700	2.470.603
3.	Maret	1.396.912	1.080.000	2.921.569
4.	April	1.388.714	1.085.650	2.705.426
5.	Mei	1.088.750	825.250	2.045.619
6.	Juni	1.384.445	1.475.710	2.625.852
7.	Juli	1.105.507	1.878.550	2.766.441
8.	Agustus	1.380.227	2.012.400	3.358.908
9.	September	887.395	2.453.490	3.144.182
10.	Oktober	826.156	2.215.200	3.112.634
11.	November	668.342	2.659.000	3.213.321

Sumber : Data Jual/Beli Beras UD. Nurmadinah, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas beras keluar atau beras yang dijual dan beras jadi atau beras yang diproduksi tersebut terjadi kenaikan dan penurunan hal demikian tidak terlepas dari pelayanan dan pekerjaan karyawan, oleh karena itu demi lancarnya pelayanan dan pekerjaan karyawan Pabrik Penggilingan Padi UD Nurmadinah maka diperlukannya sebuah komunikasi yang baik. Masalah dalam

komunikasi seringkali dianggap sepele namun nyatanya peran komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting.

Begitupun dengan disiplin kerja, fenomena yang terjadi di Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah di temukan masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yaitu masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dibuktikan dengan ketidak hadiran karyawan tanpa alasan yang jelas pada saat jam kerja, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak akan menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun tidak diawasi langsung oleh atasan. Disiplin kerja merupakan upaya mendorong karyawan untuk patuh pada perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah yang diperlukan untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Apakah Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD. Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini yakni memberikan manfaat ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teoritik

2.1.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi ataupun pemahaman, ide atau gagasan dari seseorang kepada orang lain dengan maksud orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam organisasi atau perusahaan yaitu pertama seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain, kedua dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang sangat efektif agar dapat dimengerti pesan pesan tentang pekerjaan.

2.1.1.1 Pengertian komunikasi

Menurut Robbin dan Judge (2019) komunikasi merupakan proses berpindahya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan, ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa bila tidak dipahami oleh orang lain

Menurut Mangkunegara (2018) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain

dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Wibowo (2015) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi kepada pihak lain untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada pemberi informasi.

Dari beberapa pengertian menurut ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa komunikasi merupakan penyampaian atau pemindahan informasi, pemahaman, ide atau gagasan dari seseorang kepada orang lain dengan maksud orang tersebut dapat memahaminya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.1.1.2 Indikator komunikasi

Indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif menurut Wardhani, *et.al* (2016) indikator tersebut yaitu :

1. Kepercayaan dengan sesama karyawan.
2. Rekan kerja dapat bergaul dengan baik.
3. Hubungan dengan rekan kerja memuaskan.
4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat.
5. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik.

Menurut Miftahthoha (2014) menyatakan indikator komunikasi yaitu:

1. Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas, keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni aspek keinginan untuk terbuka bagi

setiap orang dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2. Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain.
3. Dukungan, dengan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.

Robbins dan Judge (2012) menyatakan indikator komunikasi ada tiga yaitu:

1. Komunikasi dengan atasan yaitu komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.
2. Komunikasi dengan bawahan yaitu komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.
3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja yaitu komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

2.1.1.3 Tujuan komunikasi

Menurut Feriyanto *et.al* (2015) tujuan komunikasi adalah memudahkan para anggota bekerja dari instruksi yang diberikan atasan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu perusahaan.

Menurut Shannon dalam buku Ahmad Sultra Rustan dan Nurhakki (2017) Tujuan adanya komunikasi supaya dapat mempengaruhi orang lain, sehingga timbul adanya umpan balik.

Sedangkan menurut Hermansyah *et.al* (2015), tujuan dari komunikasi pada umumnya yaitu agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti dan dipahami orang lain, agar gagasan kita dapat diterima oleh orang lain untuk menggerakkan orang lain itu untuk melakukan sesuatu. Singkatnya komunikasi ini bertujuan untuk mengharapkan pengertian, dukungan atau gagasan, dan tindakan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran kepada pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi karena dengan diterapkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan dan organisasi tersebut akan meningkat dan pencapaian tujuan organisasi tersebut akan berhasil.

2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Siagian (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2017) disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menataati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dari seorang karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya teratur dan dapat patuh kepada aturan perusahaan untuk memperlihatkan tingkat kedisiplinan dan kesungguhan tim atau karyawan dalam bekerja.

2.1.2.2 Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin kerja tersebut yaitu:

- 1) Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 2) Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik.
- 3) Sanksi hukuman, dengan adanya sanksi atau hukuman karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.
- 4) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan

Menurut Sihombing (2016) disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu :

1. Taat pada peraturan kerja
2. Frekuensi dari kehadiran

3. Taat pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan
5. Etika kerja

Dan menurut Roanita (2017) indikator dalam disiplin kerja pada organisasi yakni meliputi :

1. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mencuricuri waktu.
2. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

2.1.2.3 Tujuan disiplin kerja

Menurut Kresna (2017) tujuan disiplin kerja para tenaga kerja yaitu :

1. Karyawan dapat menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan atau organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi tersebut.

5. Karyawan juga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

Menurut Tyas dan Sunuharyo (2018) tujuan dari disiplin kerja untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja dengan baik.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan dalam mencapai persyaratan-persyaratan suatu pekerjaan yang dimana akan memperlihatkan suatu hasil, pencapaian yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu, dan ini merupakan suatu bentuk kualitas yang terkait dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja berupa kegiatan yang direncanakan atau ditentukan berdasarkan tujuan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Seperti yang kita ketahui bersama orang yang berperan penting dalam suatu organisasi itu dapat dilihat dari kinerja orang tersebut, ketika orang tersebut mempunyai kinerja yang baik salah satunya dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan akurat. Agar karyawan tersebut bekerja sesuai harapan yang diinginkan maka karyawan harus termotivasi untuk mencapai apa yang ingin mereka lakukan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh

komunikasi dan disiplin kerja, dengan komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Khotimah, *et.al* (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standar yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang dimana orang tersebut memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan kerja bersama.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari beberapa pengertian menurut pendapat ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil ataupun

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melakukan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, dapat dilihat dari , ketepatan dan kecepatan kerja, kualitas kerja inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan kerja sama agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

2.1.3.2 Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak memiliki kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Relevan yaitu harus melalui aspek objektif yang relevan.

- 2) Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- 3) Spesifikasi dan jelas sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 4) Dapat dicapai dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data maupun informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Menurut Robbins (2012) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- 1) Kualitas.

Kualitas ini dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan maupun kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya sesuai dengan perintah.

- 3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Kemandirian.

Kemandirian dapat dilihat dari karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Tujuan penilaian kinerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) ada beberapa yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Tujuan dari evaluasi yaitu dimana hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi karyawan ataupun anggota organisasi perusahaan.

2. Tujuan Pengembangan

Tujuan dari pengembangan yaitu informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi seorang karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut pendapat Chusminah SM.R.Ati Haryati (2019) tujuan dari penilaian kinerja diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja.

2. Penilaian kinerja dapat membantu dalam pemberian imbalan yang serasi adil.
3. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
4. Penilaian kinerja sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja dan membantu serta mendorong karyawan dalam memperbaiki kinerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM kedepannya.

Menurut Gary Dessler (2015) terdapat lima tujuan penilain kinerja diantaranya yaitu :

- 1) Sebagian besar pemberi kerja mendasarkan keputusan gaji, promosi dan retensi pada penilaian kinerja.
- 2) Penilaian sebagai sentral dalam proses manajemen kinerja dan pemberi kerja.
- 3) Penilain memungkinkan manajer serta bawahannya memberikan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi.
- 4) Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan.
- 5) Penilaian memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti terdahulu terkait dengan permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Devi Rahayu (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2)	<i>Analisis Regresi Linier Berganda SPSS 20.00</i>	Hasil analisis data menunjukkan hasil uji Terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang.
2.	Yulia Misrania dan Yadi Maryadi (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam	Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2)	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	Hasil analisis data menunjukan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam pada tingkat nyata 99%.
3.	RISMA WATI (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nok Freudenberg Sealing Technologies	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Disiplin (X1) dan Komunikasi Kerja (X2)	<i>Analisis Regresi Linier Berganda SPSS versi 25</i>	Hasil penelitian menunjukan disiplin (X1) dan komunikasi kerja (X2) memiliki pengaruh parsial, simultan dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
4.	I Putu Bagus	Variabel	<i>Analisis</i>	Hasil analisis secara

	Suhanaya dan Made Yudi Darmita (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem	Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2)	<i>Regresi Linier Berganda SPSS 23 for Windows</i>	simultan menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).
5.	Agustina Mogi, S.Si.,M.M (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.TBK di Jakarta Pusat	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2)	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk.
6.	Yeni Ariesa.,S.E.,M.Si dan Nathania Mulkan (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Butterindojaya	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2).	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Retno Japanis Permatasari (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hokben	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi	<i>Analisis Regresi Linier Berganda SPSS 21.0</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

	Alam Sutera Tangerang	(X1) dan Disiplin Kerja (X2).		
8.	Hatriansyah Winata (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2).	<i>Analisis Regresi Linier Berganda SPSS 24.00</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan,
9.	Gita Theresia Ambarita et.al (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar	Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2).	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	Hasil analisis diperoleh terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dan komunikasi dengan kinerja pegawai.
10.	Gede Yoga Pramana Putra dan Nyoman Dwika Ayu Amrita (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sendana Desa Buduk Badung	Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2).	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung.

Sumber : Berbagai Referensi dari Jurnal

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Variabel Komunikasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Komunikasi memegang peranan penting dan mempengaruhi dalam dunia kerja. Tempat kerja menjadi salah satu interaksi sosial yang memfokuskan kepada manfaat komunikasi agar pekerjaan bisa maksimal, visi dan misi dari perusahaan dapat terwujud dari baiknya pemakaian komunikasi kemudian kinerja karyawanpun akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja, jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat diharapkan dalam menjalankan tujuan perusahaan, karena dengan adanya kesanggupan dan kemauan karyawan dalam mematuhi peraturan dalam organisasi, hal tersebut diharapkan dapat mempercepat meraih tujuan perusahaan, sedangkan menurunnya disiplin kerja berdampak menghambat meraih tujuan organisasi, dengan adanya suatu disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Sesuai dengan penelitian Sinombing, F.P (2016) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming, hasil analisis yang diolah diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

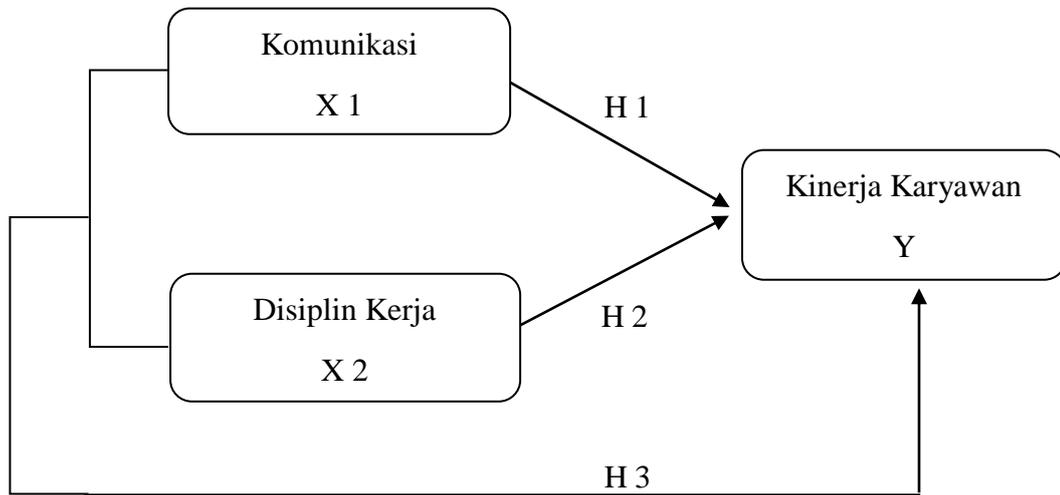
2.3.3 Hubungan antara Variabel Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, komunikasi mengantongi makna penting bagi organisasi saat melangsungkan peranannya untuk mengarahkan, mengawasi, merencanakan dan melangsungkan pekerjaan. Karyawan baik yaitu berkerja sesuai dengan norma serta peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan mulai dari mengikuti jam kerja, berkerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, berusaha untuk mendapatkan target atau *output* perhari, serta tidak absen saat bekerja. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan kewajiban untuk masuk kerja hendak memberi informasi terlebih dahulu kepada atasan agar atasan dapat mengatur dan menyusun kembali *planning* produksi supaya target organisasi tetap tercapai. Dengan memperdulikan kedisiplinan dan komunikasi didalam area kerja berdampak melonjaknya kualitas serta dapat segera meraih tujuan organisasi N. B. Ginting (2018).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model konseptual dari teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam

penelitian ini meliputi: komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disusun suatu kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menguji bagaimana X_1 dapat berpengaruh terhadap Y , bagaimana X_2 dapat berpengaruh terhadap Y , dan bagaimana X_1 dan X_2 dapat berpengaruh secara simultan terhadap Y . Adapun Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) merupakan variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti membahas mengenai masalah Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Penggilingan Padi UD. Nurmadinah Kabupaten Polewali Mandar, Kecamatan Campalagian.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji

kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik UD Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik UD Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- H3 : Terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik UD Nurmadinah di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pabrik penggilingan padi UD.Nurmadinah Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada variabel komunikasi X_1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,377 sedangkan nilai t_{tabel} 1,990 jadi $t_{hitung} 8,377 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa komunikasi X_1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y di pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah.
2. Pada variabel disiplin di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 4,055 sedangkan nilai t_{tabel} 1,990 jadi $t_{hitung} 4,055 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y di pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah.
3. Komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah. terlihat

bahwa nilai F_{hitung} sebesar $70,019 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai $Sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dialami seperti dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya karena perbedaan anggapan, pemikiran, dan pemahaman yang beda di setiap responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, maka peneliti menyarankan hal-hal berikut

1. Bagi perusahaan UD. Nurmadinah

Berkaitan dengan penelitian ini maka diharapkan bagi pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah untuk tetap meningkatkan komunikasi karena tanpa adanya komunikasi antar karyawan maka kerja sama antar karyawan maupun pimpinan tidak terjadi sehingga kinerja tidak tercapai, begitupun dengan disiplin kerja merupakan upaya mendorong untuk patuh pada perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi referensi terkait dengan judul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada

pabrik penggilingan padi UD. Nurmadinah, dan diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi banyak hal dalam penelitian. Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, & Sisca., (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kota Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 4(2), 40-50.
- Ariesa, Y., & Mulkan, N., (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT.Mitra Butterindojoya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*,11(1), 112-128.
- Devi, R., (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK GROUP) Palembang* (S-1 thesis, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Dewi, D. S., & Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang, Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L & Jackson, J.H., (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1), Salemba Empat, Jakarta.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *EKOMBISREVIEW*, 10(1), (2716-4411).
- Mogi, A., (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.TBK Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 3(1), 75-81.
- Permatasari, R. J., (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS*, 2(3), 410-418.
- Pratiwi, E. A., (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*. (Stikes–bhm thesis, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Putra, I. G. Y. P., & Amrita, N. D. A., (2017). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koperasi Lumbung Sari Sendana Desa Buduk Bandung. *MBE*,3(2), 1-9.
- Qomari, N. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Pustaka Abadi.

- Rangkuti, D. A., Charunnisa, S., & William, A. R., (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen* 8(1), 108-120.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Robbins, P.S dan Judge, T.A.2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rustan, A.S., & Nurhakki (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*.Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Setiawan, K. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung*.(skripsi thesis IBI Darmajaya, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya).
- Shofiyah, N. (2021) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Angkasa Leather* (Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Suthanaya, I. P. B., & Darmita, M. Y., (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Mitra Wahana Rafting Kabupaten Karangasem. *Jurnal EKBIS*, 22(2), 178-189.
- Sutrisno, E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ulfatin, et.al., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Garafindo Persada.
- Utomo, K. P., (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Jawa Barat : Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Wati, R. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nok Freudenberg Sealing Technologies*. (Skripsi thesis, Prodi Manajemen Universitas Putera Batam).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi IV). Jakarta
- Winata, H. (2019) *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (Repository umsu thesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).