

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA POWER UP SAGULING

Logistik Bisnis, Politeknik Pos Indonesia (Darfiel Guslan, ST.,MT)

email: darfialguslan@poltekpos.ac.id

Logistik Bisnis, Politeknik Pos Indonesia (Olga Desca Putrianita)

Email : olgaputrianita23@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh (1) komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. (3) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, deskriptif dan verifikatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji deskriptif, uji korelasi, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, uji F, dan uji signifikan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power UP Saguling yang berjumlah 30 orang karyawan dan dijadikan sampel. Penelitian ini secara simultan (bersama-sama) komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan F hitung sebesar 40,075 dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil ($<$) dari 0,05. Untuk uji t komunikasi internal t hitung sebesar 2,730 dengan tingkat signifikan 0,011 lebih kecil ($<$) dari 0,05 diterima hal ini menunjukkan diterima komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Untuk uji t disiplin kerja t hitung sebesar 5,736 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil ($<$) dari 0,05 hal ini juga menunjukkan diterima disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi, dan fungsi sumber daya manusia. Tentu beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu sama lain sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan. Komunikasi di dalam perusahaan atau organisasi yang disebut juga komunikasi internal yang berpengaruh dengan kinerja karyawannya. Keadaan komunikasi mempunyai peran penting dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha mereka kepada pekerjaannya di dalam organisasi. Komunikasi berperan penting untuk menjalin hubungan kerja sama dalam organisasi dan memberi pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi untuk saling membantu dan berinteraksi. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Udayanto, dkk (2015:3) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola”. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, komunikasi internal terhadap disiplin kerja, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. Menurut Novita Sari, Setiawan Ika (2015:2) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda CV Tirto Agung Lodoyo”. Menunjukkan bahwa komunikasi internal, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

F hitung sebesar 160.151 dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Untuk uji T komunikasi internal t hitung sebesar 7.724 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ jadi H_0 ditolak H_a diterima hal ini menunjukkan diterima komunikasi internal terhadap kinerja karyawan CV.Tirto Agung Lodoyo Sedangkan koefisien korelasi terhadap hubungan komunikasi internal sebesar 0,886 tingkat signifikan $0,000 < 0,005$, pelatihan kerja sebesar 0,890 tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ dan kemampuan kerja sebesar 0,473 tingkat signifikan $0,006 < 0,005$ jadi ada hubungan ketiga variable terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi nilai yang dihasilkan sebesar $R = 0,972$ sedangkan nilai yang dihasilkan $R^2 = 0,945$. Hal ini berarti 94,5 kinerja dijelaskan oleh variable tersebut, sisanya 5,5 kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Perbedaan penelitian yang ditulis penulis dengan penelitian yang dibuat oleh Udayanto adalah pada penelitian Udayanto dikerjakan dengan menggunakan *path analysis* yaitu penelitian yang berfungsi untuk mencari seberapa besar pengaruh antara variabel yang ditentukan dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal, yaitu dengan Uji Statistik Analisis Jalur. Pada penelitian yang dilakukan Novita Sari dan Setiawan Ika dengan penelitian yang dilakukan penulis terdapat perbedaan mengenai jumlah variabel yang diambil dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang dibuat oleh penulis, yaitu untuk mengetahui bagaimana kondisi komunikasi internal saat ini pada PT Indonesia Power UP Saguling, untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin kerja saat ini pada PT Indonesia Power UP Saguling, untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan saat ini pada PT Indonesia Power UP Saguling, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah terkait. Secara teoritis penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dekriptif dan verifikatif. Metode Kuantitatif digunakan pada penelitian ini dikarenakan data penelitian ini di kumpulkan menggunakan instrumen penelitian, hasil instrumen penelitian tersebut akan berupa angka-angka dan nantinya dianalisis menggunakan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode Statistik Deskriptif digunakan dalam metode ini untuk menganalisa data berdasarkan dari hasil instrumen penelitian yang telah terkumpul. Penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling.

Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah PT Indonesia Power UP Saguling Pegawai bagian Rendal Ophar, Rendal *Inventory*, RSO (Reliability Sistem Owner), PUK (Perenca Unit dan Kinerja), *Outage*, Gudang, dan Pengadaan Logistik. Adapun populasi tersebut berjumlah 30 orang pegawai atau tenaga kerja. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sampel (pegawai PT Indonesia Power UP Saguling) yang dapat mewakili, dari populasi yang diambil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan artinya dilakukan dengan cara mengumpulkan teori dan konsep dari perpustakaan berupa buku-buku ilmiah, buku-buku referensi dan dokumen

yang berhubungan dengan ruang lingkup penelitian ini. Selain itu teknik yang digunakan adalah dengan melakukan observasi atau pengamatan langsung, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode Regresi Linear Berganda. Pada metode ini penulis mencari uji kelayakan kuesioner yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data. Uji kelayakan yang dimaksud adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Kemudian setelah mendapatkan hasil uji kelayakan kuesioner dengan valid, reliabel dan terdistribusi secara normal, penulis melakukan uji deskriptif untuk menjawab rumusan masalah uji korelasi untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara 3 variabel. Setelah itu, dilakukan analisis Regresi Linear Berganda dengan menentukan persamaan, mencari koefisien determinasi. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel secara parsial. Uji F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel secara simultan (bersama-sama).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis persamaan regresi linear dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 25.0 for windows*.

Uji Validitas (Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan)

Komunikasi Internal:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.4333	19.426	.378	.843
P2	35.9333	20.340	.410	.839
P3	36.2667	19.306	.383	.843
P4	36.6667	17.609	.574	.825
P5	36.7000	17.321	.747	.809
P6	36.7000	17.321	.569	.826
P7	36.5000	17.155	.711	.811
P8	36.7667	18.599	.533	.829
P9	36.6333	18.585	.616	.823
P10	36.5000	18.879	.505	.831

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai valid *corrected item total correlation* indikator-indikator dari variabel komunikasi internal antara 0,378 sampai dengan 0,747. Nilai indikator-indikator di atas 0,3, maka indikator-indikator dari variabel komunikasi internal pada kuesioner dinyatakan valid sebagai alat pengumpul data tanggapan dari responden.

Disiplin Kerja:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	31.3000	11.597	.383	.804
P12	30.8333	12.006	.606	.755
P13	31.1333	12.671	.452	.778
P14	30.8667	13.016	.475	.776
P15	31.0000	12.552	.646	.757
P16	31.0333	12.240	.452	.779
P17	31.2333	11.771	.627	.751
P18	31.1000	11.886	.526	.766

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai valid *corrected item total correlation* indikator-indikator dari variabel disiplin kerja antara 0,383 sampai dengan 0,646. Nilai indikator-indikator di atas 0,3, maka indikator-indikator dari variabel komunikasi internal pada kuesioner dinyatakan valid sebagai alat pengumpul data tanggapan dari responden.

Kinerja Karyawan:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P19	49.7000	17.252	.447	.790
P20	49.2000	19.959	.338	.793
P21	49.5667	18.461	.523	.776
P22	49.2667	20.202	.364	.791
P23	49.4333	19.495	.479	.782
P24	49.4000	19.697	.312	.796
P25	49.6333	18.171	.588	.770
P26	49.5000	18.603	.453	.783
P27	49.9333	16.616	.630	.762
P28	49.4333	19.564	.410	.787
P29	49.2333	20.530	.370	.791
P30	49.3333	19.816	.500	.782

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai valid *corrected item total correlation* indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan antara 0,312 sampai dengan 0,630. Nilai indikator-indikator di atas 0,3, maka indikator-indikator dari variabel komunikasi internal pada kuesioner dinyatakan valid sebagai alat pengumpul data tanggapan dari responden.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standard	Jumlah Item	Keputusan
Komunikasi Internal (X1)	0,843	0,6	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,793	0,6	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,6	12	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja karyawan masing-masing adalah 0,843 dan 0,793 serta 0,798. Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6. Pernyataan-pernyataan pada kuesioner tentang variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai pengumpul data tanggapan responden.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KOMUNIKASI INTERNAL	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.5667	35.5000	53.9667
	Std. Deviation	4.73201	3.93700	4.71595
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.171	.173
	Positive	.074	.127	.110
	Negative	-.119	-.171	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.652	.935	.949
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789	.347	.329
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Nilai *asympt* signifikansi untuk komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masing-masing 0,789 dan 0,347 serta 0,329. Semuanya lebih besar dari 0,05. Data *asympt* signifikansi yang lebih dari 0,05 membuktikan bahwa data telah didistribusikan secara normal.

Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMUNIKASI INTERNAL	30	3.10	4.90	4.0567	.47320
DISIPLIN KERJA	30	3.13	5.00	4.4375	.49213
KINERJA KARYAWAN	30	3.58	5.00	4.4972	.39300
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal (X1) mempunyai nilai minimum 3,1 nilai maksimum 4,9 nilai rata-rata 4,0567 dengan standar deviasi 0,47320.
2. Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai minimum 3,13 nilai maksimum 5 nilai rata-rata 4,4375 dengan standar deviasi 0,49213.
3. Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai minimum 3,58 nilai maksimum 5 nilai rata-rata 4,4972 dengan standar deviasi 0,39300.

Uji Korelasi

Correlations				
		KOMUNIKASI INTERNAL	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMUNIKASI INTERNAL	Pearson Correlation	1	.578**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	30	30	30
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.578**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.692**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai hubungan antara komunikasi internal dengan disiplin kerja sebesar 0,578 dikelompokkan sebagai hubungan yang sedang. Hubungan anatara komunikasi internal dengan kinerja karyawan sebesar 0,692 dikelompokkan sebagai hubungan yang kuat, serta hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,824 dikelompokkan sebagai hubungan yang sangat kuat.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.821	4.538		3.046	.005
	KOMUNIKASI INTERNAL	.322	.118	.323	2.730	.011

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	DISIPLIN KERJA	.763	.142	.637	5.376	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan, 2019

Persamaan Regresi Linear Berganda dari penelitian ini adalah:

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

$$Y = 13,821 + 0,322 X_1 + 0,763 X_2$$

Uji t (Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan)

$H_0 : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

Nilai uji t hitung untuk komunikasi internal pada tabel *coefficients* sebesar 2,730. Nilai uji t tabel untuk responden 30 orang adalah 2,048. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel. Informasi ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi komunikasi internal adalah sebesar 0,011. Informasi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan secara signifikan dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji t (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai uji t hitung untuk disiplin kerja pada tabel *coefficients* sebesar 5,376. Nilai uji t tabel untuk responden 30 orang adalah 2,048. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel. Informasi ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Informasi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.446	2	241.223	40.075	.000 ^b
	Residual	162.520	27	6.019		
	Total	644.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL

Sumber: Olahan Penulis, 2019

Tabel diatas merupakan tabel yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan, adapun alat uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji F (Fisher).

Jika F hitung lebih besar (>) dari F tabel berarti ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ Komunikasi Internal, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$ Komunikasi Internal, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini, harus digunakan uji dua pihak dengan ketentuan kriteria uji sebagai berikut:

1. Terima H_0 , jika F Hitung < F Tabel
2. Tolak H_0 , jika F Hitung \geq F Tabel

Kriteria pengujian untuk jumlah 30 orang responden didapatkan hasil F Tabel sebesar 4,20. Nilai F Hitung sebesar 40,075. Nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel, maka dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai signifikansi yaitu 0,000, oleh karena itu dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah

- (1) Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling dengan F hitung sebesar 40,075 dan hasil signifikan 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05.
- (2) Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling dengan t hitung sebesar 2,730 dengan tingkat signifikan 0,011 lebih kecil (<) dari 0,05.
- (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling dengan hasil uji t disiplin kerja t hitung sebesar 5,736 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05.

REFERENSI

Buku

- Bagia, Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Darojat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: Refika Aditama
- Feriyanto, Andri & Endang. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Media tera
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nazir, Moh. 2016. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yoagyakar: Andi.

- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju Bandung.
- Silalahi. 2015. *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Mulia.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group
- Suwatno. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umam. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Munte. Tiorida. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.3. No.1. ([https://www.researchgate.net/publication/334255854 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/334255854_Pengaruh_Komunikasi_Internal_Terhadap_Kinerja_Karyawan), diakses 18 Juli 2019).
- Pangendaheng, Angelica. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Indah. Vol. 6. No. 1. (publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6471/5888, diakses 26 Juni 2019).
- Setiawan, Ika. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tirto Agung Lodoyo. (journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/download/226/331, diakses 26 Juni 2019).
- Septiasari, Dayang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). Vol.5. No. 1. (<https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1552>, diakses 2 Juli 2019).
- Udayanto, dkk. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola. Vol.3. (<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/4656>, diakses 10 Juli 2019).
- Untari, Dewi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. Vol.7. No.1. (<http://ejournal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/1487>, diakses 12 Juli 2019).

Skripsi

- Silitonga, Yeni. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Bina Marga Jawa Barat. Skripsi Tidak Diterbitkan. Bandung: Universitas Telkom.