

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PAMEKAR BINA UTAMA JAKARTA PUSAT

Diana Mardianah¹, Mukhamad Khotib Arifai², Agung Tri Putranto³
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang, Universitas Teknologi Nusantara
mardiana22diana@gmail.com, dosen01995@unpam.ac.id, agung.tputranto@gmail.com

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Communication, Work Discipline, Employee Productivity</i>	This research aims to determine the influence of communication and work discipline, both partially and simultaneously, on employee productivity at PT Pamekar Bina Utama. This research uses a quantitative analysis method. The sampling method used in this research is a saturated sample by only taking part of the population as a sample, namely 70 respondents. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation and determination testing, hypothesis testing. Communication and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Productivity with the regression equation = $-3,157 + 0,281X_1 + 0,585X_2$. These results show that the simultaneous correlation coefficient is 0.802, the level of a very strong relationship between Communication and Work Discipline on Employee Productivity. With a value of $f_{count} > f_{table}$, namely $50,808 > 2,74$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, partial communication on work productivity with $t_{count} > t_{table}$ is $4,416 > 1,667$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Then Work Discipline on Employee Productivity with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $8,510 > 1,667$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that simultaneously and partially Communication and Work Discipline have a significant influence on Employee Productivity.
JM Classification: Accessible	
DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.142	

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatannya perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Kompleksnya masalah yang dihadapi manajemen akan berpengaruh dengan disiplin kerja yang

baik, yang dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi demi mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah dimana pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan yang begitu banyak. Produktivitas adalah hal yang sangat penting dalam dunia bisnis karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Produktivitas sangat penting dalam dunia bisnis karena dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, daya saing, keuntungan, dan motivasi karyawan.

Menurut Putra (2023) dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat fokus pada meningkatkan kualitas produk atau layanan yang mereka tawarkan, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat reputasi perusahaan. Menurut Fauzi dan Manao (2023) karyawan yang bekerja di perusahaan yang produktif cenderung merasa lebih termotivasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan tujuan yang jelas. Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif, meningkatkan produktivitas dapat membantu perusahaan untuk tetap bersaing dengan perusahaan lain di pasar.

Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam Waktu yang lebih singkat, sehingga meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya produksi. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan produksi dan penjualan, sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan. Produktivitas merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. Perusahaan yang mampu mengoptimalkan sumber daya mereka dan meningkatkan efisiensi operasional memiliki keunggulan dalam memberikan layanan dengan kualitas terbaik dan biaya yang lebih efisien. Hal ini memungkinkan mereka untuk menawarkan jasa yang lebih kompetitif kepada klien dan mempertahankan kepercayaan pasar. Produktivitas yang tinggi secara langsung berdampak pada profitabilitas perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas,

PT Pamekar Bina Utama dapat menyediakan lebih banyak tenaga kerja terampil dan layanan pendukung seperti cleaning service, security, maupun tenaga kerja fungsional dengan efisiensi yang lebih baik. Hal ini pada gilirannya meningkatkan marjin keuntungan dan kualitas layanan yang diterima klien. Profitabilitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk terus berinvestasi dalam pelatihan tenaga kerja, peningkatan kompetensi, serta pengembangan layanan baru sesuai kebutuhan industri. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja dan outsourcing, PT Pamekar Bina Utama memiliki jaringan layanan yang tersebar di berbagai wilayah. Didukung oleh tenaga kerja profesional, mekanisme

pelatihan berstandar, serta penyediaan layanan sesuai kompetensi, perusahaan mampu menjamin kualitas layanan yang konsisten dan dapat diandalkan.

Produktivitas yang baik adalah landasan bagi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dalam perusahaan ini. Dengan meningkatkan produktivitas, PT Pamekar Bina Utama dapat mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, melayani kebutuhan lebih banyak perusahaan klien, sekaligus memperluas pasar jasa outsourcing. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memasuki segmen pasar baru dan melakukan diversifikasi layanan guna menjawab kebutuhan dunia industri yang terus berkembang.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan PT Pamekar Bina Utama

No.	Uraian	Jumlah Target	Realisasi Tahun 2024
1	Kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	100%	85%
2	Kuantitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	100%	87%
3	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	100%	85%
4	Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	100%	79%
5	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan skill untuk perusahaan	100%	86%

Sumber: PT Pamekar Bina Utama (2025)

Dalam berkembangnya perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari produktivitas karyawan, komunikasi dan disiplin juga menjadi bagian penting dalam pengembangan perusahaan.

Menurut Edowai dkk (2021) komunikasi dan disiplin kerja adalah dua hal yang sangat penting dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Ichsan dkk (2020) di disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk memenuhi target dan sasaran kerja, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Fauzi dkk (2022) komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. meningkatkan kepuasan karyawan: Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja sama dengan lebih baik, sehingga memenuhi target dan sasaran kerja, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara baik.

Menurut Fauzi dkk (2022) komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. meningkatkan kepuasan karyawan: komunikasi yang baik dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. komunikasi yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja sama dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kolaborasi dan produktivitas.

Komunikasi yang baik membantu dalam menyampaikan aturan dan ekspektasi terkait disiplin kerja dengan jelas kepada karyawan. i sisi lain, disiplin kerja yang kuat mengharuskan komunikasi yang efektif untuk menjelaskan tugas, target, dan perubahan yang mungkin terjadi. Mereka saling melengkapi, karena komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan disiplin kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga dalam penelitian ini lebih banyak menggunakan angka, mulai dari pengambilan data hingga pada penampilan dari hasilnya. Menurut Hardani dkk (2020) pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis keterangan tentang sesuatu yang ingin diketahui.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (field research). Jenis field research yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendatangi termpat yang sedang diteliti seperti rurmah tangga, perusahaan, sawah-sawah, dan tempat-tempat lainnya (Dinanda, 2023).

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : subyek atau obyek penelitian yang dipelajari peneliti sesuai dengan kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan. Populasi bisa berupa subyek maupun obyek penelitian. Populasi bisa berupa suatu benda hidup atau benda mati. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pamekar Bina Utama yang jurmlahnya 70 orang.

3. Sampel

Sampel menurut Yulianty dan Jufri (2020) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang telah diambil. untuk mengambil sampel, biasanya peneliti menentukan terlebih dahulu besarnya jumlah sampel.

Sugiyono (2019:81) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Surgiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, Dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Karena menggunakan sampling jenuh jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT. Pamekar Bina Utama sebanyak 70 karyawan. Maka artinya semua jumlah populasi dijadikan sampel dan disebut sampel jenuh.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian studi pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.946	7.392		4.051
				.472	
	Komunikasi	.435	.098		4.416
					.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 29,946 + 0,435 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29,946 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X₁) maka telah terdapat nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 29,946 point.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X₁) sebesar 0,435 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,435 point.

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Urstandardizerd Coefficients		Standardizerd Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.067	5.967		2.022
				.718	
	Disiplin Kerja	.658	.077		8.510
					.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,067 + 0,658 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,067 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 12,067 point.

- b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,658 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,658 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mernguji arah hubungan antara variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), berrikurt ini hasil olahan data regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel berrikurt ini:

Tabel 1.4
Uji Regresi Linear Berganda Variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.157	6.743		-.468	.641
1 Komunikasi	.281	.074	.305	3.828	.000
Disiplin Kerja	.585	.073	.638	8.002	.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -3,157 + 0,281X_1 + 0,585X_2$.

Keterangan:

- Konstanta sebesar -3,157 artinya jika Komunikasi dan Disiplin Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka Produktivitas Karyawan akan merngurangi nilai sebesar -3,157.
- Nilai regresi 0,281 X1 artinya apabila variabel Komunikasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2) tetap, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,281 satuan.
- Nilai regresi 0,585 X2 artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, pada variabel Komunikasi (X1) tetap, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,585 satuan.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Kriteria pernerrimaan dan penolakan hipotesis adalah jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak (adanya pengaruh signifikan), dan Ha diterima. Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima (tidak ada pengaruh) dan Ha ditolak. Dengan signifikansi (0,05).

a. Komunikasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.946	7.392		4.051
	Komunikasi	.435	.098	.472	4.416

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Besarnya ttabel dicari dengan ketentuan: (n-k-1), maka diperoleh (70-2-1) 67, sehingga ttabel = 1,667. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1.5 di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,416 > 1,667) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan, dapat diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.067	5.967		2.022
	Disiplin Kerja	.658	.077	.718	8.510

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1.6 di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($8,510 > 1,667$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika F hitung < F tabel, maka H3 diterima dan H1, H2 ditolak

b. Jika F hitung > F tabel, maka H3 ditolak dan H1, H2 diterima

Besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan: (n-k-1), maka diperoleh (70-2-1) 67, sehingga Ftabel = 2,74.

Tabel 1.7
Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan Variabel Komunikasi (X1)
Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	6406.521	2	3203.260	50.808	.000 ^b
1	Residual	4224.122	67	63.047		
	Total	10630.643	69			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($50,808 > 2,74$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama sama antara variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Komunikasi (X1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,472 atau sedang terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,223 atau 22,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi yang

tinggi akan meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau ($4,416 > 1,667$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan, dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui Disiplin Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,718 atau kuat terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,516 atau 51,6%, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($8,510 > 1,667$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -3,157 + 0,281X1 + 0,585X2$. Hasil analisis regresi linier berganda. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,776 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi factor lain. diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($50,808 > 2,74$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UNPAM Press: Tangerang Selatan.
- Dewi, Vemmi Kesuma., Pujiati, Herni., Affandi, Azhar., Sunarsi, Denok dan Asrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Insan Cendikia Mandiri: Solok.
- Deradjat, D., & Sasoko, D. M. (2021). *Bahan Ajar Asas-Asas Manajemen Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022*.

- Edowai, R. (2020). Pengaruh Kepermimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Universitas Bosowa.
- Edowai, R., Rermang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Deiyai. *Journal of Business Management*, 3, 50–57
- Fachrurazi, Ekowati, D., Yoeliastuti, Rusiyanti, S., Kamisi, H. L., Nurkadarwati, Adrianto, Lubis, D. S. H., Khasanah, & Hidayat, R. (2022). Pengantar Manajemen. Cendikia Mulia Mandiri.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor kebijakan kedisiplinan sumber daya manusia, Corporate Social Responsibility “CSR”, peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80.
- Habsari, I. F. (2021). *Analisis Learning Curve Dalam Pengukuran Produktivitas Pengrajin Pada Industri Kerajinan Monte Kabupaten Banyuwangi*, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Hadi, S., Rajiani, I., Murtiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasmin dan Nurung, Jumiatty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Mitra Cendikia Media: Solok.
- Indayani, L., & Andriani, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan organisasi dan etos kerja dalam MSDM*. Pena Persada.
- Khurzaifi, M. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murthari. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 174–182.
- Mujib, F., & Saptiningsih, T. (2021). *School branding: Strategi di era disruptif*. Bumi Aksara.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2), 488–497.
- Priharti, R. D. V., & Fitri, W. (2020). Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Ekonomika*, 13(1), 55–78.
- Putra, R. A. (2023). Analisis Inovasi Pengembangan Layanan PT. BPRS Al-Washliyah dalam Mempertahankan dan Meningkatkan Kepuasan Nasabah. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 75–81.
- Siagian, M., Surnargo, S. E., Khoiri, M., Rustam, T. A., & Wasiman, S. E. (2022). *Pengantar Manajemen (Vol. 1)*. CV Batam Publisher.
- Soehartono, I. (2008). *Metode penelitian sosial*. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

Supanto, F. (2019). *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat*. Empatdua Media.

Yulianty, P. D., & Jufri, A. (2020). Perdebatan Empiris: Prinsip Metode Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Penelitian Sosial Ekonomi. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 164–172.