

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN HOTEL PERMATA BUNDA KOTA PAGAR ALAM

Yulia Misrania<sup>1,\*</sup>, Yadi Maryadi<sup>2</sup>, Ahmad Feriyansyah<sup>3</sup>, Andari Giswara<sup>4</sup>

<sup>1234</sup> Institut Teknologi dan Bisnis (ITBis) Lembah Dempo

<sup>1</sup> yuliamisrania@lembahdempo.ac.id, <sup>2</sup> yadimaryadi@lembahdempo.ac.id, <sup>3</sup> feriyansyah@lembahdempo.ac.id

<sup>4</sup> andari.giswara@lembahdempo.ac.id

## INFORMASI ARTIKEL

## ABSTRAK

### Riwayat Artikel

Diterima 20 Maret 2023

Direvisi 28 Maret 2023

Diterbitkan 31 Maret 2023

### Kata Kunci

Komunikasi

Disiplin

Kinerja

Tingkat persaingan yang tinggi akan membuat setiap perusahaan lebih berinovasi untuk dapat mempertahankan perusahaan dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Permata Bunda Kota Pagar Alam. Penelitian ini menggunakan rumus Solvin dalam pengambilan sampelnya, sehingga didapat 57 responden dengan teknik dokumentasi, wawancara, dan kuisioner. Hasil kuisioner dianalisis menggunakan SPSS 23 dengan metode analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi komunikasi yaitu 0,282 yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien regresi disiplin yaitu 0,307 yang artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung lebih kecil daripada 0,05 dan secara simultan kedua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi total sebesar 60%, dan 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dengan perangkat lainnya dalam suatu perusahaan dan memerlukan pengaturan atau manajemen yang baik. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Era globalisasi saat ini telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin ketat dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa terkecuali, dengan kondisi tersebut diperlukan peningkatan kualitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, hal ini menjadi kebutuhan yang sangat diperlukan oleh seluruh pelaku organisasi/ instansi.

Tingginya tingkat persaingan antara rafting di daerah sini, menyebabkan pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan kepuasan terhadap tamu yang

berkunjung. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Hotel Permata Bunda Kota Pagar Alam juga memiliki masalah dalam komunikasi. Dimana sering terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi antara atasan dengan bawahan atau dengan karyawan lainnya, keterlambatan dalam memberikan informasi, dan sering juga terjadi komunikasi antara karyawan hotel satu dengan yang lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Komala (2009) bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Sedangkan menurut Usman (2013) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Menurut pendapat Effendy (2009) “Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu”. Sedangkan menurut pendapat Bangun (2012) mengemukakan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; Perintah, nasehat, teguran, aturan kerja, saran dan keluhan, laporan, kebersamaan, koordinasi.

Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. memiliki masalah dalam menjalankan oprasionalnya, dimana karyawan sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan terlambat datang ke tempat kerja, terkadang juga mengabaikan arahan dari atasannya, serta arahan dari karyawan lainnya. Menurut Hasibuan (2011) pengertian disiplin kerja ialah sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Untari (2018) pengertian disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya : Absensi, disiplin waktu, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, taat peraturan, sikap dan perilaku, hubungan kerja Selain disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2009) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja menurut Brahmasari (2008) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tjahjono (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator

diantaranya ; Pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan komitmen, semangat, arahan, dukungan.

## **2. Kajian Literatur dan Hipotesis**

### **Kajian Literatur**

Komala (2009) bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Usman (2013) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Effendy (2009) “Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu”. Bangun (2012) mengemukakan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; Perintah, nasehat, teguran, aturan kerja, saran dan keluhan, laporan, kebersamaan, koordinasi.

Hasibuan (2011) pengertian disiplin kerja ialah sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untari (2018) pengertian disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya : Absensi, disiplin waktu, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, taat peraturan, sikap dan perilaku, hubungan kerja Selain disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Brahmasari (2008) prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tjahjono (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; Pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan komitmen, semangat, arahan, dukungan.

## **3. Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian yang mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis terakhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan

akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Aarikunto 2013) menyatakan bahwa “apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, jika subjek besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10%- 15% atau 20% - 25% atau lebih.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Permata Bunda yang berlokasi di Jln.Kapten Sanaf Kuripan Babas, RT:06 /RW:03, No:04, Kec. Pagar Alam Utara, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan 31518. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2023 dengan jumlah sampel 57 orang dan menggunakan rumus slovin. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Observasi yaitu suatu pengamatan untuk menunjang aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian di Hotel Permata Bunda yang berlokasi di Jln.Kapten Sanaf Kuripan Babas, RT:06 /RW:03, No:04, Kec. Pagar Alam Utara, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan 31518.

Dokumentasi Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mempelajari, mengamati, dan mencatat hal-hal apa saja atau dokumen-dokumen resmi yang ada di Hotel Permata Bunda yang berlokasi di Jln.Kapten Sanaf Kuripan Babas, RT:06 /RW:03, No:04, Kec. Pagar Alam Utara, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan 31518. Dokumen-dokumen tersebut tentunya berkaitan atau berhubungan erat dengan masalah penelitian seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta deskripsi masing-masing jabatan.

Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

### **Teknik analisis data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Bali Mitra Wahana Raftimh di Kabupaten Karangasem. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 23 for Windows

## **4. Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan tabel di bawah ini, menunjukkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ .

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59375743
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,073
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gujarti (2012) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji Glejser. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 2 Uji Heterokedasitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,395	5,874		,237	,813
	KOMUNIKASI	-,005	,089	-,008	-,061	,952
	DISIPLIN	,031	,086	,049	,362	,719

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar 0,952 dan variabel disiplin sebesar 0,719. Artinya bernilai lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23.

**Tabel 3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	26,446	6,841		3,866	,000
	Komunikasi	,237	,105	,282	2,268	,027
	Disiplin	,234	,094	,307	2,476	,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel hasil konstanta yaitu 26,446, variabel komunikasi 0,237, dan variabel disiplin 0,234.

### Uji F

Pengujian ini untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksikan variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Uji signifikan simultan bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka model regresi berpengaruh secara simultan dan layak untuk diteruskan. Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4 Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,880	2	71,940	5,448	,007 <sup>b</sup>
	Residual	712,997	54	13,204		
	Total	856,877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tidak tepat dalam memprediksi variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,007 dimana lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Permata Bunda.

### Uji T

Menurut Sugiyono (2013), uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien

regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26,446	6,841		,000
	Komunikasi	,237	,105	,282	,027
	Disiplin	,234	,094	,307	,016

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu: Komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,282 (positif) dan nilai signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Permata Bunda

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model bisa dibenarkan. Koefisien determinasi ini ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya persentase pengaruh dari variabel komunikasi (X), terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS.

**Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,306 <sup>a</sup>	,094	,60	6,546
a. Predictors: (Constant), disiplin, komunikasi				

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2=0,60$ ) ini berarti pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 60% sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menyatakan bahwa nilai signifikan pada uji F yaitu sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permata Bunda. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel Uji t dengan nilai koefisien positif 0,282 dan nilai signifikan 0,027

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan sebagai berikut:

Pada variabel komunikasi diharapkan perusahaan lebih memperhatikan peningkatan komunikasi interpersonal karyawan untuk memelihara komunikasi dan keterampilan dalam ruang lingkup karyawan. Komunikasi dapat memberikan penjelasan kepada karyawan mengenai kepada siapa saja informasi harus disampaikan dan bagaimana alur komunikasi yang baik dalam karyawan serta dapat membantu karyawan dalam menerima informasi untuk meningkatkan kinerja. Pada variabel komunikasi indikator dukungan, diharapkan manajemen Hotel Permata Bunda dapat meningkatkan dukungan kerja antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan. Karena berdasarkan hasil penelitian, indikator dukungan mendapatkan hasil terendah. Pada variabel disiplin kerja, diharapkan manajemen Hotel Permata Bunda untuk tetap mempertahankan kedisiplinan karyawan terutama pada indikator tingkat kewaspadaan karyawan. Kewaspadaan dalam bekerja sangat diperlukan agar output yang dihasilkan lebih maksimal



### Daftar Pustaka

- Arika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
- Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- AW, Suranto. 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Basri, A. F. M., dan Rivai. V. 2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Busro, Muhamad. 2018. Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Devi, Ni Komang Ayu
- Diyan, 2017. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Hotel The Diana Suite. (skripsi). Denpasar: Program Studi Manajemen Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, 2002. Organisasi Perilaku-struktur-proses, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Hardjana, A.M. 2003. Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Komala, Lukiati. 2009. Ilmu Komunikasi Perspektif. Bandung : Widya Padjadjaran.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana & Gumlar. 2013. Psikologi Komunikasi dan Persuasi. Jakarta: Akademia Permata.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit In Media.
- Nusrihati, Eva. 2018. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Golden Tulip Jineng Resort Bali. ( skripsi). Denpasar: Program Studi Manajemen Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Pantiyasa, I Wayan. 2013. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Panuju, Rendi. 2018. Pengantar Studi Ilmu Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Permanasari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Ragarjo. Manajemen Analysis Journal. 2 (2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/2493/2288>. (Diakses 2 Maret 2019)
- Ruslan, Rosandy. 2008. manajemen Public Relation & Media Komunikasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.