



Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)

Dyah Pratiwi¹, Achmad Fauzi², Berliana Febrianti³, Diana Noviyanti⁴, Evi Permatasari⁵, Nurul Rahmah⁶

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: dyahpratiwi1810@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: achmadfauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: berlianafebriyanti002@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: diananovianti1411@gmail.com

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: evipermatasrr@gmail.com

⁶ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: nurulrahmah1120@gmail.com

Korespondensi Penulis: Dyah Pratiwi

Abstract: Previous research or related (relevant) research is very important in a research or scientific article. Previous research or relevant research helps to support/strengthen theories and phenomena of the relationship or influence between variables. This article reviews the Factors that influence Employee Performance, namely: Training, Communication and Work Discipline, a study of Performance Management literature. The purpose of writing this article is to build hypotheses about the influence of variables to be used in further research. The results obtained in this literature review article are: 1) Training has an effect on Employee Performance; 2) Communication has an effect on Employee Performance; and 3) Work Discipline affects Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Training, Communication, Work Discipline

Abstrak: Penelitian terdahulu atau Penelitian yang terkait (relevan) sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Penelitian terdahulu atau Penelitian yang relevan membantu untuk mendukung/memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu: Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja, suatu studi literatur Manajemen Kinerja. Penulisan artikel ini memiliki tujuan yakni untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk dipakai dalam penelitian lebih lanjut. Hasil yang diperoleh dalam artikel literature review ini yaitu: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Komunikasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang punya peranan penting di dalam perusahaan, karena dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya (Ramawati and Tridayanti 2020).

Ada banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun diantaranya yakni Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja karyawan punya peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam bekerja. Maka dari itu, perusahaan memerlukan program pelatihan sebagai perbekalan bagi karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akan bekerja di Perusahaan tersebut. Pelatihan merupakan suatu proses untuk menjaga atau meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif (Anggoro and Sibagariang 2020).

Selain pelatihan, faktor lainnya adalah komunikasi, masalah yang sering dialami oleh perusahaan adalah kesalahpahaman dalam penyampaian informasi atau kurangnya komunikasi antar karyawan. Masalah dalam komunikasi seringkali dianggap sepele, namun sebenarnya peran komunikasi dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Bangun (2012) dalam Ramawati and Tridayanti (2020) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dengan menggunakan berbagai media yang efektif agar pesan dapat dipahami dengan jelas dan mudah diterima oleh penerima pesan.

Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Turangan et al., (2016) dalam Natalia Susanto (2019) Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Sama halnya dengan dosen, peneliti dan staf fungsional lainnya juga aktif melakukan penelitian dan menulis artikel ilmiah untuk publikasi di jurnal ilmiah. Karya ilmiah merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studinya di sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Aturan-aturan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik, ternyata masih banyak mahasiswa dan author yang mengalami kesulitan dalam mencari artikel/jurnal yang dapat mendukung penulisan karya ilmiahnya seperti penelitian terdahulu atau penelitian yang relevan. Artikel yang relevan dibutuhkan guna mendukung/memperkuat teori yang sedang diteliti, tujuannya yakni untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel serta membangun hipotesis. Artikel ini akan membahas mengenai pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Kinerja.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?.
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini yaitu dengan memakai metode kuantitatif dan kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari berbagai sumber yakni buku-buku dan jurnal baik dilakukan secara *offline* di perpustakaan maupun secara *online* yang didapatkan dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kajian pustaka harus konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif agar tidak mengarahkan peneliti pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kuantitatif yakni bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Rivai (2015:87) dalam Asteria and Dwiyanza (2021) menyatakan bahwa Pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai aktivitas peningkatan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan. Pelatihan ini merupakan upaya sistematis guna mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja dalam suatu organisasi/perusahaan dan memiliki manfaat yakni untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidaksesuaian antara perilaku yang sebenarnya dan perilaku yang diharapkan.

Untuk meningkatkan atau memperbaiki Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Pelatihan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya yakni melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (training) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut, (Pakpahan, Siswidiyanto, and Sukanto 2014)

Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pelatihan yang baik memiliki manfaat yakni diantaranya seperti yang disampaikan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan kesadaran karyawan terhadap budaya dan pesaing yang berasal dari luar, membantu karyawan yang punya keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan guna memahami cara bekerja yang efektif dalam tim untuk menghasilkan output yang berupa jasa/layanan dan produk yang berkualitas, memastikan budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas serta pembelajaran/*learning*, menjamin keamanan karyawan dengan menawarkan cara baru untuk berkontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan minat mereka berubah atau saat keterampilan mereka menjadi mutlak, mempersiapkan karyawan agar bisa menerima dan bekerja sama dengan lebih efektif satu sama lain, khususnya kaum/kelompok minoritas dan perempuan, (Agusta 2013).

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Asteria and Dwiyanza 2021), (Pakpahan, Siswidiyanto, and Sukanto 2014), dan (Agusta 2013).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tutu April (2018:5) dalam Fahraini & Syarif (2022) komunikasi suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide, perhatian dan perasaan. Dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya dan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan kerjasama tim.

Komunikasi secara langsung terhadap karyawan disebut efektif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh Karena itu, hal ini dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk lebih mengembangkan indikator lain dari komunikasi dan juga perusahaan harus mampu memberikan rasa aman dan mampu membuat karyawan lebih berinisiatif untuk menciptakan inovasi-inovasi yang baru sehingga akan membangun kepercayaan diri karyawan dan hal ini cenderung untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. (Ardiansyah 2016).

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Komunikasi, maka yang perlu dilakukan yakni dengan meningkatkan komunikasi dan hubungan baik dengan sesama rekan kerja, baik komunikasi ke atas maupun komunikasi ke bawah. Hal tersebut dilakukan agar selalu tercipta keharmonisan, rasa aman, nyaman dan tentram, caranya dengan mengadakan kegiatan informal seperti pertemuan yang tidak resmi atau family gathering, meningkatkan intensitas pertemuan formal antar unit kerja seperti pertemuan atau rapat yang telah dijadwalkan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan dan organisasi (Yulia 2021).

Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, apabila Komunikasi dipersepsikan baik oleh perusahaan dan karyawan maka ini akan dapat meningkatkan kualitas dengan mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakannya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja jika di bawah standar (Tambunan 2018).

Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nisa, Rooswidjajani, and Fristin 2019), (Setiawan and Pratama 2019), (Prabasari and Netra 2013), (Tambunan 2018), (Yulia 2021), (Ardiansyah 2016), dan (Fahraini and Syarif 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kinerja yang telah diberikan kepadanya (Prasetyo and Marlina 2019).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Perusahaan bisa menjaga aturan disiplin yang dapat diterima karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya dilakukan reward and punishment, dengan ini diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk menjalankan peraturan disiplin yang berlaku. Disiplin Kerja penting karena menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan evaluasi jabatan, melihat masa kerja dan kemampuan karyawan yang siap untuk dipromosikan, (Nurmayanti and SAP 2020). Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Disiplin Kerja, maka yang harus dilakukan oleh karyawan yakni: karyawan harus bisa menggunakan jam kerja sebaik mungkin hanya untuk melaksanakan pekerjaannya,

tujuannya untuk menyelesaikan tugas dan fungsi utama mereka sebagai karyawan sehingga mereka akan meningkatkan kinerja di suatu perusahaan (Yulia 2021).

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi dan karyawan; bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, suasana yang menyenangkan dicapai untuk meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya (Sularmi and Stifanny 2021).

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Prasetyo and Marlina 2019), (Nurmayanti and SAP 2020), (Yulia 2021), (Sularmi and Stifanny 2021), dan (Caissar et al. 2022).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan mengenai pengaruh antar variabel, maka diperoleh kerangka berpikir artikel ini yakni sebagai berikut.

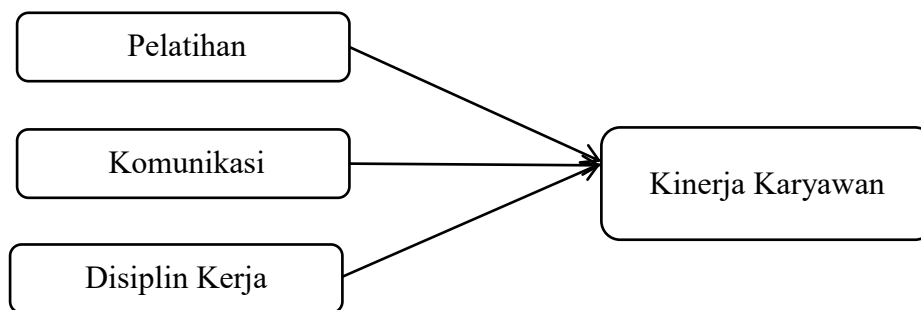


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Pelatihan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, ternyata masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Stres Kerja : (Gunawan 2018), (Framelita Mariana 2017), (Noor, Rahardjo, and Ruhana 2016), (Oemar and Gangga 2017).
- b) Lingkungan Kerja : (Suratman Hadi 2019), (Novriani Gultom and Nurmayasroh 2021), (Karina, Gadzali, and Budiarti 2020), (Yuliantari and Prasasti 2020), (DEWI and FRIANTO 2013).
- c) Beban Kerja: (Rolos, Sambul, and Rumawas 2018), (Nurwahyuni 2019), (Diana 2019), (Dendeng, Adolfina, and Uhing 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan yang baik memiliki manfaat yakni diantaranya seperti yang disampaikan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan kesadaran karyawan terhadap budaya dan pesaing yang berasal dari luar, membantu karyawan yang punya keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan guna memahami cara bekerja yang efektif dalam tim untuk menghasilkan output yang berupa jasa/layanan dan produk yang berkualitas, memastikan budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas serta pembelajaran/learning, menjamin keamanan karyawan dengan menawarkan cara baru untuk berkontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan minat mereka berubah atau saat keterampilan mereka

menjadi mutlak, mempersiapkan karyawan agar bisa menerima dan bekerja sama dengan lebih efektif satu sama lain, khususnya kaum/kelompok minoritas dan perempuan (Agusta 2013).

2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Komunikasi dipersepsikan baik oleh perusahaan dan karyawan maka ini akan dapat meningkatkan kualitas dengan mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar (Tambunan 2018).
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi dan karyawan; bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, suasana yang menyenangkan dicapai untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sularmi and Stifanny 2021).

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwasanya Pelatihan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi akan Kinerja Karyawan di suatu perusahaan. Sehingga apabila karyawan tidak diberikan pelatihan (training), kurangnya komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan atau antara karyawan dan atasan, serta tidak diterapkannya disiplin kerja, maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan mengalami penurunan dan akan berakibat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Agrasadya. 2020. "Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik* 10(1): 15–24. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/13565>.
- Agusta, Leonardo. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya." *Agora* 1(3): 1399–1408.
- Ali, Hapzi, and Nandan Limakrisna. 2013. *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi)*. Yogyakarta: Deepublish: Yogyakarta.
- Ami Vintya Permitasari. 2013. "Pengaruh Dimensi Pealtihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya* vol 1 No 1(Pelatihan): 22.
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(2): 606–15. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20139>.
- Anggoro, Muhammad Agung, and Overagus Sibagariang. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 15(2): 297–306.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(1): 16–30.
- Asteria, Beta, and Priatna Dwiyanza Dwiyanza. 2021. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing." *Manajemen Dewantara* 5(2): 106–19.
- Ayun, Qurrotu. 2011. "Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan Di Perusahaan." *Majalah Ilmiah Informatika* 2(3): 74–88.
- Bharata, Andhi. 2016. "The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and

- Technology (PUSPIPTEK).” *The Winners* 17(1): 1–8.
<https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/1803>.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19.
- Clensia, et all. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan , Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(2): 672–79.
- Dendeng, Richo Christian Valentino, Adolfini, and Yantje Uhing. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(4): 21–30.
- DEWI, SARI KUSUMA, and AGUS FRIANTO. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari.” 1.
- Diana, Yana. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort.” *Jurnal Manajemen Tools* 53(9): 193–205.
- Edward, Yusuf Ronny, and Calen. 2020. “The Influence of Organizational Culture, Training and Communication toward Employee Performance in PT Multi Jaya Samudera.” *Siasat* 5(3): 40–50.
- Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.” *Ikraith-Ekonomika* 5(1): 20–30.
- FarajAllah, Ahmed M.A., Suliman A. El Talla, Samy S. Abu-Naser, and Mazen J. Al Shobaki. 2018. “The Nature of Work and Its Relation to the Type of Communication among Employees in Palestinian Universities-A Comparative Study between Al-Azhar and Al-Aqsa Universities.” *IJAMR: International Journal of Academic Multidisciplinary Research* 2(6): 10–29. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/288>.
- Framelita Mariana, Wala. 2017. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3): 2752–60.
- Giménez-Espert, María del Carmen, Vicente Javier Prado-Gascó, and Selene Valero-Moreno. 2019. “Impact of Work Aspects on Communication, Emotional Intelligence and Empathy in Nursing.” *RLAE: Revista Latino-Americana de Enfermagem* 27. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/CtsvSFKWDQ6tQGqKWTF7pnS/abstract/?lang=en>.
- Gunawan, Hendra. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1(2): 56–61.
- Hartanto, Don Gusti Rao, and Salma Athiyyah Fajri. 2022. “Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia.” *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(3): 274–85.
- Helmi, Avin Fadilla. 2011. “DISIPLIN KERJA Avin Fadilla Helmi.” *Buletin Psikologi* (2): 32–42.
- Herdani, G, and D A Harahap. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota” *Prosiding Manajemen* 7(1): 16–20.
- Hirmansah, Ardi. 2022. “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara.” *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)* 4(1): 1–16. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/1545/1946>.
- Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, and Isniar Budiarti. 2020. “Pengaruh Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera.” *The World of Business Administration Journal* (September): 117–23.
- Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. 2017. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3): 429–46.
- Larisa et al. 2021. “The Effect of Training, Communication and Work Experience on Employee Performance at PT. Benua Penta Global.” *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 3(3).
- Maduningtias, Lucia. 2020. “The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang).” *PINISI Discretion Review* 1(2): 65.
- Nisa, Indah Choirun, Rooswidjajani Rooswidjajani, and Yuntawati Fristin. 2019. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5(2): 198–203.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjo, and Ika Ruhana. 2016. “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* 31(1): 9–15.
- Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2): 191–98.
- Nur, Ririn et al. 2016. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance by Job Performance and Work Discipline).” *Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1): 204–14.
- Nurmayanti, Winda, and Enang Narlan SAP. 2020. “The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance.” *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4(3): 429–35.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V).” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7(1): 1–9.
- Oemar, Usailan, and Leo Gangga. 2017. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin.” *Jurnal Ecoment Global* 2(2): 22.
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, and Sukanto. 2014. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).” *Jurnal Administrasi Publik* 2(1): 116–21.
- Prabasari, I Gusti AAM, and I Gusti SK Netra. 2013. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(4): 254441.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21.
- Prayogi, Muhammad Andi, and Muhammad Nursidin. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa.” *Seminar Nasional Royal (SENAR)* 2(1): 216–22.
- Rahmasari, Lisda. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.” *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* 3(1): 1–20.
- Ramawati, Dina, and Hermien Tridayanti. 2020. “The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo.” *IJESS International Journal of Education and Social Science* 1(1): 1–15.
- Rialmi, Zackharia, and Morsen. 2020. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

- PT Utama Metal Abadi.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(2): 221–27. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3940/3001>.
- Rizky Taohid, Muhammad Gilang, R. Achmad Drajat Aji Sujai, and Nugi Mohammad Nugraha. 2021. “Does Work Discipline Affected by the Working Environment and Work Motivation?” *Economics. Ecology. Socium* 5(1): 13–23. <https://ees-journal.com/index.php/journal/article/view/156/122>.
- Rolos, J., S. Sambul, and W. Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4): 19–27.
- Ronal, Sihaloho Donra, and Siregar Hotlin. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 8(2): 240–48.
- Saparudin & Effendi. 2019. “Kemampuan Komunikasi Matematis Pada Peserta Didik SMP Kelas VII Terhadap Materi Bangun Dimensi Tiga.” *Sesiomadika: Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Pendidikan Matematika* (c): 687–94.
- Saputra, Sepriadi. 2020. “Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Kegiatan Pembelajaran Melalui Media Whatsapp Group.” *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 7(1): 11–21.
- Sari, Ririn Nur Indah, and Hady Siti Hadijah. 2016. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance by Job Performance and Work Discipline).” *Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1): 204–14.
- Setiawan, Abdi, and Siswa Pratama. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera.” *Jurnal Manajemen Tools* 11(1): 19–33.
- Simamora, Fauziah Nur, and Kaharuddin. 2021. “Communication and Working Discipline Relationships Performance of State Civil Servants (Asn) in Offices Government of Kecamatan Sibabangun Central Tapanuli District.” *International Journal of Social Policy and Law (Ijospl)* 2(1): 58–64. <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/28/20>.
- Sinulingga, Elia Regina BR. 2019. “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PDAM TITANADI Cabang Diski.” *Skripsi: Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi , Medan*. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2353/2167>.
- Stacho, Zdenko et al. 2019. “Effective Communication in Organisations Increases Their Competitiveness.” *Polish Journal of Management Studies* 19(1): 391–403.
- Sularmi, Lili, and Cherly Stifanny. 2021. “Increasing the Role of Work Discipline and Job Trainings on Employee Performance.” *Mbia* 20(1): 79–90.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami. 2012. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Profit* 7(1): 25–37.
- Suratman Hadi. 2019. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).” *Parameter* 4(2): 1–9.
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.” *Agora* 7(1): 6–12.
- Syahrudin, Syahrudin. 2020. “The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance.” *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 16(2): 171–81.
- Syifa Umra Syitah, and Nasir. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4(3): 446–58.
- Tahalele, Olivia. 2022. “Effectiveness of Organizational Communication in the Organization of the Faculty of Social and Political Sciences, Pattimura University.” *Multidisiplin Madani (MUDIMA)* 2(5): 2357–74.
- Tambunan, Nurhalima. 2018. “Pengaruh Komunikasi Massa Terhadap Audiens.” *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study* 4(1): 24.
- Tupti, Zulaspan, and Muhammad Taufik Lesmana. 2021. “Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership Dan Pengawasan.” *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1): 380–92.
<https://www.jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/330>.
- Turere, Verra Nitta. 2013. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(3): 10–19.
- Yona, Mira, and Jeffi Mutiara. 2020. “EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMMUNICATION, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PARAMA TIRTA MULYA SEJAHTERAH.” *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4(2): 166–79.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3146>.
- Yulia, Y. 2021. “... and Work Discipline on Performance of Employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Way Kanan District.” *Saburai International Journal of Social Sciences and ...* 5(1).
- Yuliantari, Kartika, and Ines Prasasti. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(1): 76–82.
- Yusnandar, Willy. 2021. “Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services).” *Jicp* 4(2): 536–46.