

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Fascho Arifurrahman¹, Muhammad Hidayat², Sylvia Sjarlis³

^{1, 2, 3} Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia

e-mail : Fascho.Arifurrahman@bni.co.id¹, hidayat@stienobel-indonesia.ac.id², Sylvia@stienobel-indonesia.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan dan dalam penelitian ini seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian (Sampel sensus). Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi, Kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan bagian marketing pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Wilayah 07 Makassar. Komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan jika Kompensasi merupakan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Kinerja

Kata kunci: komunikasi, kompensasi, disiplin kerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, compensation and work discipline on the work productivity. This Research Approach uses a quantitative approach. The population of this study was 80 employees and in this study the entire population was taken as the research sample (census sample). The results of this study indicate that communication, compensation and discipline have a positive and significant effect partially on the performance of marketing employees at PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Region 07 Makassar. Communication, compensation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. This study also shows that compensation is the most dominant variable affecting the performance

Keywords: communication, compensation, employee work discipline

PENDAHULUAN

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah Produktivitas yang optimal, tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi tentunya harus mampu beradaptasi dengan tuntutan untuk menjawab tantangan persaingan tersebut dengan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan organisasi yang di inginkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan

tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang di inginkan tercapai.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaanswasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dilihat dari asal katanya Produktivitas itu adalah terjemahan dari "productive" yang berarti kemampuan maksimal untuk menciptakan atau mengerjakan sesuatu. Namun dalam pengertian yang sebenarnya Produktivitas itu tidak hanya kemampuan untuk memproduksi atau berkinerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana" proses kerja itu berlangsung". Dalam pengertian yang simpel Produktivitas itu adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Beberapa factor yang dapat mempengaruhi Produktivitas diantaranya adalah Komunikasi, kompensasi dan disiplin ketiga hal tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang, Sendjaja (2012) menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi salah satunya adalah Fungsi informatif. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.

Seorang pekerja akan dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik apabila ia dapat berkomunikasi dengan efektif baik dengan atasan maupun rekan sekerja bahkan pada dunia perbankan komunikasi menjadi salah satu peran penting dalam mempertahankan serta meningkatkan kepuasan nasabah, tanpa komunikasi yang baik maka seorang pekrja akan gagal dalam mengemban misinya dengan baik dan benar. Penelitian tentang pengaruh komunikasi terhadap produktivitas yang dilakukan oleh I Ketut Andry Agustya Pramana, Ni Putu Ratna Sari, Irma Rahyuda (2018) dan Rensius Febriyandi (2016) membuktikan jika komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Disamping komunikasi, Factor berikutnya adalah kompensasi, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang yang bekerja pasti membutuhkan imbal jasa salah satunya adalah dalam bentuk kopensasi, kompensasi yang sesuai dengan harapan tentunya akan menjadi salah satu factor yang memicu seseorang untuk ber Produktivitas dengan baik begitu pula sebaliknya kompensasi yang buruk pasti akan memicu ketidakpuasan dan akan menjadi factor utama yang mempengaruhi menurunnya Produktivitas. Kuatnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas juga dibuktikan oleh Nyawa Michael

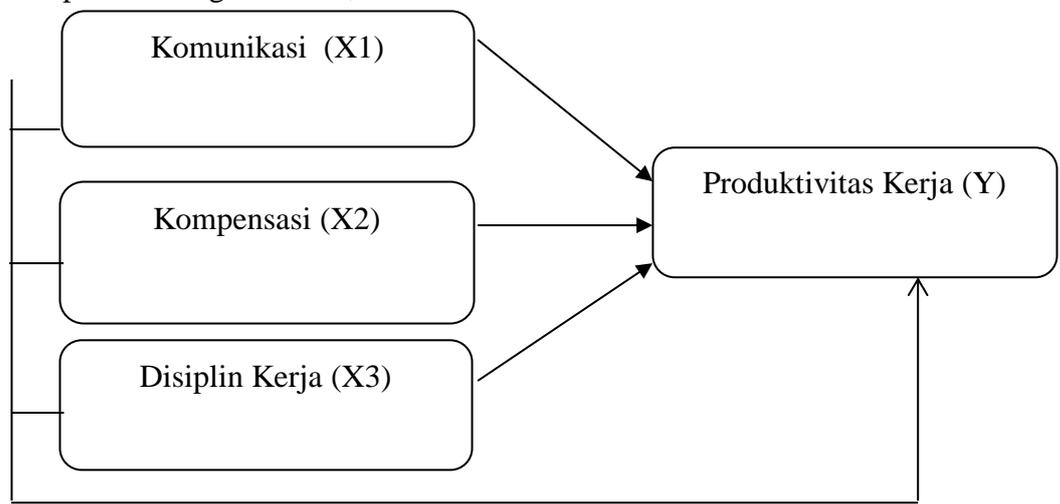
Mangale (2017) dan Kelechi et al. (2016) keduanya membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangale (2017) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan, suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak di hargai.

Selain dua factor penting yang telah dibahas di atas permasalahan yang tak kalah penting dalam mencapai produktivitas kerja karyawan adalah permasalahan disiplin kerja. Kedisiplinan menjadi salah satu kunci bagi organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan rel yang telah ditentukan dengan benar sudah dapat dipastikan kedisiplinan berarti teguhnya seluruh prosedur kerja yang diharapkan oleh organisasi maka dengan demikian kedisiplinan akan menjadi salah satu factor penting bagi kualitas Produktivitas individu dan secara kolektif kedisiplinan akan memastikan organisasi mencapai Produktivitas organisasi sesuai dengan yang diharapkan (Sutrisno & Denok Sunarsi,2019); Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberaniaaan pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan pada uraian di atas maka Penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual sebagai berikut;



Gambar 1 . Kerangka Pikir

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar.
2. Diduga Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar.
3. Diduga Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 1994:4). Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan juni – Juli 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 80 (Delapan puluh) orang yang merupakan karyawab bagian Marketing

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa statistika dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Dengan output sebagai berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.826	.498		3.662	.000
	Komunikasi	.315	.027	.505	11.842	.000
	Kompensasi	.320	.049	.310	6.503	.000
	Disiplin	.238	.034	.337	7.059	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,826 + 0,315X_1 + 0,320X_2 + 0,238X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,826 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 tidak terdapat perubahan maka nilai produktivitas Karyawan bagian Pemasaran pada Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Wilayah 07 Makassar adalah sebesar 1,826
- b. Koefisien regresi variabel komunikasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas. Nilai koefisien sebesar 0,315 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar akan bertambah sebesar 0,315
- c. Koefisien regresi variabel Kompensasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar Nilai koefisien sebesar 0,320 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau Produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar akan bertambah sebesar 0,320
- d. Koefisien regresi variabel Disiplin mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar Nilai koefisien sebesar 0,238 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau Produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar akan bertambah sebesar 0,238

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai $t = 11,842$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 80$ adalah sebesar 1,999 dengan pengambilan keputusan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y jika t hitung $>$ t tabel maka hasil ini membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini membuktikan jika variabel Komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai $t = 6,503$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 80$ adalah sebesar 1,999 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar dengan nilai signifikansi sebesar

0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin menunjukkan nilai t = 7,059 sedangkan nilai t tabel untuk n 80 adalah sebesar 1,999 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin dengan Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable kedisiplinan, variabel loyalitas dan variabel kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap produktivitas Pegawai BNI Kantor Wilayah Makassar .Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.30 berikut ini :

Tabel 2 . ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.788	3	137.263	225.987	.000 ^b
	Residual	46.162	76	.607		
	Total	457.950	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 225,987 sedangkan F tabel untuk n 80 dengan df1 = k-1 = 3 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 77 dimana n adalah sebanyak 80 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,72 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (produktifitas).

Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar

Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar . Variabel komunikasi mencapai nilai

standardized coefficient beta sebesar 0,505 dengan nilai t sebesar 11,842 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai standardized beta untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kompensasi yang hanya mencapai nilai 0,310 dan variabel Disiplin yang hanya mencapai nilai B sebesar 0,337

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.948 ^a	.899	.895

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,899. Hal ini berarti 89,9% produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar dipengaruhi oleh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin sedangkan sisanya yaitu 10,1% Produktivitas Karyawan bagian Pemasaran Bank BNI (Persero) Kantor Wilayah 07 Makassar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil perhitungan secara statistika dibuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi, kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas di atas maka secara teoritis ketiga variabel independen tersebut terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas, sehingga dengan demikian komunikasi dipandang sebagai salah satu fungsi penting terciptanya kesepahaman baik harapan peran maupun penerimaan peran bagi seluruh komponen organisasi sehingga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan yang berimbas pada tingkat produktivitas.

Demikian pula halnya kompensasi menjadi salah satu alasan kenapa orang harus berada pada sebuah organisasi atau perusahaan kompensasi menjadi salah satu pemicu motivasi dan jika hal tersebut dapat diterima dengan baik maka kompensasi akan menjadi pemicu produktivitas kerja demikian pula dengan kedisiplinan dalam organisasi menjadi salah satu konsentrasi manajemen untuk bagaimana cara menerapkan dan menegakkannya.

Dengan demikian dapat dipastikan jika ketiga variabel tersebut dapat terlaksana secara terintegrasi maka hasilnya akan dapat memicu produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan.

Tentang hal ini telah dibuktikan melalui hasil penelitian ini yang membuktikan jika komunikasi, kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini perlu menjadi perhatian dan *management concern* untuk menerapkan fungsi-fungsi ini secara terintegrasi dan professional sehingga dengan demikian produktivitas dapat tercapai yang akan memastikan organisasi berjalan pada rel yang benar untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh secara sendiri sendiri antara komunikasi, kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja, arah pengaruh tersebut adalah positif yang mengindikasikan semakin meningkatnya kualitas komunikasi, kompensasi dan disiplin akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian marketing PT. BNI (Persero) Tbk kantor wilayah 07 makassar. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. BNI (Persero) Tbk kantor wilayah 07 Makassar. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian marketing PT. BNI (Persero) Tbk Kantor wilayah 07 Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Yusuf 2009. kegagalan-komunikasi
<http://akhmadyusuf.blogspot.co.id> diunduh tanggal 24 Desember 2017
- AW, Suranto. 2012. Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- I. Ketut Andry Pramana, Ni Putu Ratna sari & Irma Rahyuda (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Le Meidien Bali Jimbaran. Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas Vol 2 No 3 November 2018.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.

- Nnorom Goodluck Kelechi, Akpa,V.O, Egwuonwu, T.K, A.Kintaro,A.A. & Shonubi A.O, (2016) The effect of Compensation Administration on Employee Productivity. Arabian Journal Of Business And Managemet Review (OMAN Chapter) Vol 5 No 8 March 2016.
- Nyawa Michael Mangale (2017) The Effect of Compensation On Employee Productivity a Case Study Of Kenyta Literature Bureau South C Nairobi. Research of Management And Leadership University Of Africa
- Rensius Febriyandi (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Karya Ilmah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Badar Lampung
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan DariAspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan LingkunganKerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Senjaya, Sasa Djuarsa. 2012. *Teori Komunikasi*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014).*Produktivitas:Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno & Denok Sunarsi. (2019) The Effect Of Work Motivation and Discipline On Employee Productivity at PT Anugrah Agung In Jakarta. *Jurnal Administrare : Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol 6 No 2 Juli – Desember 2019. Page 187 – 196
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ulani Yunus (2018) *Konsep Pengembangan Komunikasi Efektif*. Jurusan Ilmu Komunikasi. Interstudi. Jakarta
- Wahyu Alamsyah (2015) *Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja Penuidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Prooportindo*. Tesis Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Yusuf Burhanuddin 2016.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.