SJM: *Sparkling Journal of Management*
Vol. 3 No. 1, 2025: Page 24 – 38
e-ISSN: 2986-6952

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR

Nurjanna[*1], Harlindah Harniati Arfan[2], Andi Ririn oktaviani[3]
[*1]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
E-mail:[*1]nurjanna.tiga3@gmail.com, [2]harlindah@stienobel-indonesia.ac.id, [3]ririn@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Januari-Februari 2023. Populasi penelitian adalah semua PNS pada wilayah kerja Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan sampel sebanyak 100 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS. Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.
Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstrack

This research aims to determine and analyze the influence of Communication, Work Environment and Work Discipline on the performance of civil servants at the Makassar Maritime Polytechnic. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Makassar Maritime Science Polytechnic and carried out from January-February 2023. The research population was all civil servants in the Makassar Maritime Science Polytechnic work area with a sample of 100 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that there is a partial positive and significant influence between Communication, Work Environment and Work Discipline on civil servant performance, simultaneously there is a positive and significant influence between Communication, Work Environment and Work Discipline on civil servant performance. Communication is the variable that has the most dominant influence on performance
Keywords: *Communication, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa ada peran sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas maka tujuan yang akan diharapkan pada organisasi atau institusi yang ada tidak dapat terlaksana secara efektif.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas disegala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut

diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Menurut Muhammad Arni (2016), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Acep Sutrisno (2017), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi:

Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif.

Oleh karena itu, Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan Instansi. Permasalahan yang terjadi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar terkait komunikasi adalah, kurangnya komunikasi secara horisontal antara pimpinan dengan Pegawai Negeri Sipil, mengingat juga telah terjadi pergantian pimpinan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar sejak dua bulan terakhir, sehingga komunikasi efektif belum terjalin dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah lingkungan kerja. Menurut Sri Widodo (2016) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Masalah lingkungan kerja menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun masalah Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar lingkungan kerja yang ditemui pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar antara lain, masih terdapat beberapa ruangan yang memiliki penerangan penerangan yang urang sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi Instansi berada di wilayah padat penduduk. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar adalah terkait kenyamanan bekerja yakni terjadinya pemadaman bergilir yang terjadi kurang lebh 4 bulan terkahir sehingga pekerjaan pun jadi terkendala sehingga memerlukan waktu yang lebih dalam menyelsaikan pekerjaan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para Pegawai Negeri Sipil. Jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para Pegawai Negeri Sipil.

Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan dan ketetapan

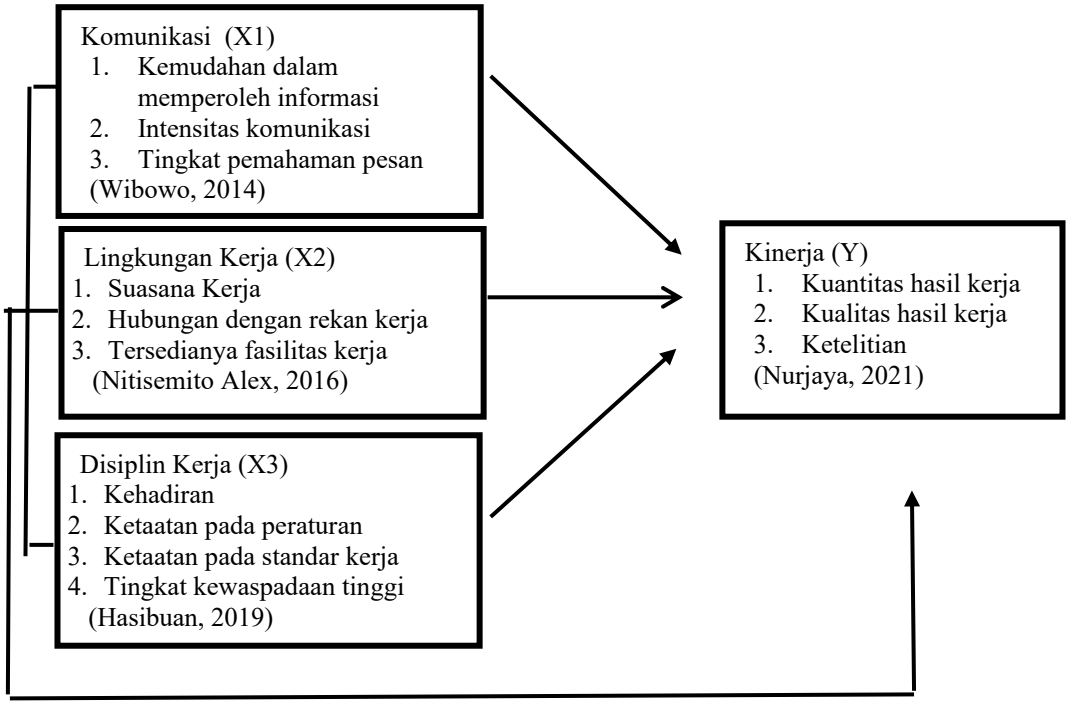
instansi". Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Permasalahan kedisiplinan yang sampai saat ini menjadi masalah besar di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar adalah terkait apel pagi yang seharusnya mengikuti apel pagi tepat waktu tapi masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang terlambat mengikuti apel pagi. Hal tersebut menjadi perhatian khusus mengingat hal tersebut dapat menjadi tolak ukur kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Ketiga variabel tersebut merupakan faktor penentu kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan yang dikemukakan oleh Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja Instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan Instansi. Putri dan Nuryati (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Fauziah dan Musdalifah Aziz (2016) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui Lingkungan Kerja strategis suatu organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar"

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Diduga Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Diduga Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaang dilakukan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan Januari- Februarui 2024. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berjumlah 100 orang, sampel sebanyak 100 PNS. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas Komunikasi

Komunikasi	*Pearson Correlation*	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Komunikasi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	*Pearson Correlation*	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,001	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,001	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,035	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	*Pearson Correlation*	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,006	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Kinerja	*Pearson Correlation*	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,003	Valid
Y10	0,004	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kesimpulan
Komunikasi	0,845	*Reliable*
Lingkungan Kerja	0,710	*Reliable*
Disiplin Kerja	0.781	*Reliable*
Kinerja	0,691	*Reliable*

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komunikasi sebesar 0,845, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,710, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,781 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,691. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja dinyatakan *reliable.*

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.662	3.008		3.887	.000		
X1	.469	.100	.413	4.693	.000	.499	2.005
X2	.184	.083	.171	2.212	.029	.646	1.549
X3	.361	.076	.361	4.752	.000	.670	1.493
a. Dependent Variable: KINERJA							

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.662 + 0{,}469X1 + 0{,}184X2 + 0{,}361X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (a) sebesar 11.662 dengan asumsi predictor Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 11.662 satuan.
2) Nilai Koefisien X_1 sebesar 0,469 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,469 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3) Nilai Koefisien X_2 sebesar 0,184 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,184 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4) Nlai Koefisien X_3 sebesar 0,361 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,361 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T (Secara Parsial)

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja PNS
   Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 4.693 > t tabel 1.984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh pisitif dan signifikan terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja PNS
   Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2.212 > 1.984 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja PNS
   Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja 4.752 > 1.984 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja PNS. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	642.733	3	214.244	54.367	.000[a]
	Residual	378.307	96	3.941		
	Total	1021.040	99			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja						

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 54.367 > F tabel 2.70, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf α = 0,05, artinya secara simultan variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai *"Standardized Coefficien Beta"* diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Lingkungan Kerja dengan nilai ***"Standardized Coefficien Beta"*** sebesar 0,413 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Komunikasi (X1) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Komunikasi yang terjalin dengan baik baik, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

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 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793[a]	.629	.618	1.985
a b	Predictors:(Constant), Komunikasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja(X3). Dependent Variable : Kinerja (Y)			

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.629 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Komunikasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 62,9%. Sisanya, sebesar 37,1% dipengaruhi oleh varaibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Komunikasi terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Komunikasi adalah suatu cara mengenai pesan yang disampaikan seorang individu kepada pihak lainnya. Proses ini dapat melibatkan beberapa peristiwa seperti: diterimanya suatu peristiwa dan informasi yang diolah, serta mempengaruhi bermacam sistem dalam diri organisme dan diantara organisme (Hariko, 2017)

Menurut Mangkunegara (2020) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterprestasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut.

Menurut Agus M.Hardjana (2016) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”.

Deddy Mulyana (2015) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui prilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Kemudian Andrew E. Sikula (2017) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Dengan adanya hasil penelitian ini maka komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Walaupun setiap pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, sifat, bahasa dan harapan berbeda-beda akan tetapi kesamaan dalam memenuhi kebutuhan hidup yaitu manusia membutuhkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Komunikasi yang

berjalan dengan lancar dan juga dorongan semangat yang didapatkan oleh masing-masing pegawai yang bekerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Jadi setiap pegawai selalu mengharapkan instansi di tempatnya bekerja untuk mampu memberikan semangat dan juga menerapkan komunikasi yang baik dilakukan selama bekerja di instansi tersebut. Dimana bahwa komunikasi juga merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan kata lain, semakin bagus komunikasi yang terjalin oleh para pegawai dan atasan, maka akan mempermudah pegawai dalam bekerja dan juga akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja serta hasil yang didapatkan nanti juga dengan yang diharapkan oleh semua pihak terlibat dan terkait.

Dengan demikian variabel bebas yakni komunikasi merupakan suatu hal yang bersifat penting dalam meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Seseorang pegawai akan memiliki etos kerja atau kinerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki keinginan, harapan, gagasa, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan serta kemampuan dan pengetahuan yang didikung dengan menjalankan komunikasi yang baik. Sehingga dengan meningkatkan komunikasi kepada sesama pegawai maupun atasan maka akan tentu berdampak juga terhadap hasil kinerja pegawai dan perusahaan yang akan lebih maksimal dari masing-masing pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pegawai dan atasan juga harus mampu untuk mempertahankan kedisplinan yang sudah terjalin di instansi dan tetap pada visi dan misi instansi.

Pada penelitian ini variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, hak tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maulita (2022) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,029< 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS.

Peran lingkungan kerja sebagai pembentuk perilaku sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat (wadah) secara fisik dan non fisik yang menjadi tempat para sumber daya manusia (pegawai) melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan operasional kerja organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pencapaian kinerja sumber daya manusia yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua kekuatan yang berhubungan dengan berfungsinya berbagai kegiatan termasuk kegiatan sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu internal dan eksternal. Alex Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan Instansi harapkan.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja Pegawai.

Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, Pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas keja yang memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang sudah maksimal yang disebabkan karena banyak lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, pentilasi udara pada ruang yang cukup baik, penataan ruangan yang rapi dan terjaganya kebersihan dalam lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai terlihat pada tercapainya hubungan yang baik antara Pegawai atupun atasan sehingga jarang terjadi miss comunication dalam melaksanakan tupoksinya masing-masing.

Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan hal ini akan berdampak peningkatan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid Wahyudi, Andi Ririn Oktaviani dan Abdul Khalik (2022) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja aberpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekertaris Daerah Kabupaten Gowa.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Anisa Ima Novitasari (2015) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian Pegawai Negeri Sipil menaati peraturan-peraturan yang ada”.

Farida dan Hartono (2016) “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan dan ketetapan

instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kedisiplinan masih menjadi salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh instansi, karena kedisiplinan ini menjadi salah satu tolak ukur kinerja pegawai. Fakta dilapangan bahwa masih banyak pegawai yang terlambat melakukan apel pagi.

Keterlambatan ini disebabkan oleh beberapa hal, jarak yang cukup jauh dari lokasi rumah menuju kantor dan juga persoalan macet yang menjadi alasan para pegawai. Terlepas dari alasan-alasan tersebut mereka tetap dinayatakan terlambat dan harus menerima sanksi yang berlaku di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Freddy Yusak P.Tande, Badaruddin dan Asniwati (2022) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Irdawati, Nurdin Brasit dan Andi Ririn Oktaviani (2023) yang mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengarih Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja PNS. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui Lingkungan Kerja strategis suatu organisasi.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Menurut Sutrisno (2019) "Kinerja adalah hasil kerja Pegawai Negeri Sipil dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2016) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Pada penelitian ini Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Politeknik Ilmu

Pelayaran Makassar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ima Novitasari (2015) yang mengatawakan bahwa secara simultan Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri.

3. Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja PNS. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai ***"Standardized Coefficien Beta"*** sebesar 0,413.

Apabila komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan secara efektif seperti yangseharusnya, maka organisasi tersebut tidak akan seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2020) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Agus M.Hardjana (2016) "Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan".

Deddy Mulyana (2015) "Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui prilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih". Kemudian Andrew E. Sikula (2017) "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain".

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandi, Suhroji Adha dan Iyah Asriyah (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Komunikasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Ansory, A. F., Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.

Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Jakarta: Unisnu Press.

Effendy, O. U. (2015). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.

Farida, U., Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Humaniora*, 4(1), 15-33.

Fauziah, J., Pongtuluran, J., Aziz, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. ISSN print: 2085-6911 & ISSN Online: 2528-1518. Vol. 8, (1).

Firman, A., Nianty, D. A., & Sriyanti, S. (2024). Competitive Advantage Is Assessed From Entrepreneurial Orientation, Price Strategy And Location. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi, 9(2).

Firman, A., Latief, F., Hidayat, A. I., Nooviar, M. S., Adnan, A., Naim, M. A. A., & TM, R. (2024). Budaya Sibaliparriq: Motivasi Berwirausaha di Kalangan Suku Mandar. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 10(1), 122-134.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardjana, A.M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Hariko, R. (2017). Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 41–49.

Haryani. S. (2016). Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, E., Harniai, H., Hidayat, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 3 Nomor 2, Hal 326-339.

Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792

Indriantoro, N., Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Irdawati., Brasit. N., Oktaviani. A. R. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Cash Flow*, Volume 2 Nomor 4, Hal 628-637.

Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.

Kusjono., Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) TangerangSelatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.

Lilyana, B., Yusa, V. D., Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Maulita, S., Rialmi, Z., Suciati, R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, Volume 5 Nomor 2, Hal 106-115.

Muhammad, A. (2016). *Komunikasi Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

Novitasari, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Simki Economic*. Halaman 1-15

Nuriati., Firman, A., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal the Manusagre,* (Vlume 1 Nomor 4) Halaman 649-662.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, Vol 3. No. 2, p. 1-5.

Priyatno, D. (2013). Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media

Putri., & Nuryati. (2020). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, ISSN : 2337-5965.

Rachmawati, S. (2017). Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 2(1), 95-104.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420.

Sikula, A. E. (2017). *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.

Sinambela., & Lijan, P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Siswanto, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.

Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Suharno. (2016). *Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 9, Nomor 2, Agustus 2019.

Sutrisno, A. (2017). *Hubungan Kredibilitas Dosen Public Speaking dengan Keterampilan Berbicara Mahasiswa*. Bandung: Teman Mahasiswa.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Tande. F.Y., Badaruddin., & Asniwati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, (Volume 3 Nmor 5) Halaman 883-895.

Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Lingkungan Kerja Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.