



PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA *SELECTOR* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA

Alfina Rahmawati

STIE Mahardhika Surabaya

Parwita Setya Wardhani

STIE Mahardhika Surabaya

Tri Wahjoedi

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: alfinarahmawati63@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the Influence of Communication and Work Discipline on Selector Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Blow Production Section at PT. Asia Pramulia Surabaya. This type of research is quantitative. The population studied in this study is the performance of the blow production selector at PT. Asia Pramulia Surabaya. The number of samples in this study was 89 respondents. The sampling technique used the slovin technique. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed to the performance of the blow production selector at PT. Asia Pramulia Surabaya. The data analysis technique used in this study was path analysis (Path Coefficient) with SEM-PLS software. The results of the study showed that the communication variable had a significant effect on work motivation, the work discipline variable had a significant effect on work motivation, the communication variable had a significant effect on selector performance, the work discipline variable had a significant effect on selector performance, the work motivation variable had a significant effect on selector performance, the communication variable did not have a significant effect on selector performance through work motivation as a mediating variable, and the work discipline variable had a significant effect on selector performance through work motivation as a mediating variable.*

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Motivation, Selector Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Selector* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Produksi Blow Di PT. Asia Pramulia Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja *selector* produksi blow PT. Asia Pramulia Surabaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada kinerja *selector* produksi blow PT. Asia Pramulia Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Coefficient*) dengan software SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector*, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector*, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector*, variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Selector*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi perusahaan karena berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional dan menentukan pertumbuhan bisnis. SDM yang berkualitas, terampil, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi menjadi kunci keberhasilan organisasi. Dalam konteks PT. Asia Pramulia, para *selector* memiliki

peran penting dalam menjaga kualitas produksi, sehingga diperlukan komunikasi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja, kerja sama tim, dan produktivitas. Komunikasi yang baik memungkinkan selector memahami tugas dengan jelas, menerima arahan dengan tepat, serta menjaga hubungan harmonis antarpegawai dan atasan.

Selain komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen serta profesionalisme karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan peneliti, masih ditemukan permasalahan seperti keterlambatan hadir, banyaknya permintaan cuti, dan kurangnya fokus kerja di kalangan selector PT. Asia Pramulia. Kondisi ini berdampak pada efisiensi dan efektivitas proses produksi yang menuntut adanya peningkatan kedisiplinan dan kesadaran kerja.

Faktor lainnya yang berperan adalah motivasi kerja, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi menjadi pendorong utama karyawan untuk bekerja optimal, lebih disiplin, dan berorientasi pada hasil. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan semangat tinggi dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, sedangkan kurangnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis **“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Selector Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Produksi Blow PT. Asia Pramulia Surabaya”**.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Firdausi (2020), komunikasi adalah tindakan menyampaikan ide, informasi, dan pemahaman dari satu individu ke individu lain sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan demikian, komunikasi merupakan interaksi antara dua individu yang bertujuan membangun pemahaman bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut BAJ & BAJ (2023), terdapat lima indikator komunikasi, yaitu:

1. Jelas : pesan mudah dipahami tanpa ambiguitas.
2. Tepat : isi dan media komunikasi sesuai tujuan serta audiens.
3. Konteks : pesan disesuaikan dengan situasi, waktu, dan hubungan sosial.
4. Pengaluran : pemilihan media komunikasi yang efektif sesuai karakter pesan dan penerima.
5. Kebudayaan : mempertimbangkan perbedaan budaya dan norma agar tercipta pemahaman dan hubungan harmonis.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Budiati (2021), disiplin adalah cara manajemen menegakkan kebijakan perusahaan, sedangkan Hasibuan (2018) dalam Indah Farena & Dedy Dewanto (2023) juga menyatakan bahwa ketaatan terhadap aturan dapat muncul secara sukarela maupun karena dorongan dari luar agar tercapai hasil kerja yang berkualitas. Dengan demikian, disiplin mencerminkan pola pikir positif yang menghargai dan mematuhi peraturan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Soekidjo (2009) dalam Dr. Muhammad Nawir S.Pd., M.Pd & Sulis Rifka Afifah (2024), indikator disiplin kerja menurut Moenir meliputi:

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

1. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, yaitu ketaatan pada peraturan dan kebijakan perusahaan sebagai wujud loyalitas dan tanggung jawab.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal sebagai bentuk komitmen dan efisiensi kerja.
3. Ketaatan terhadap standar operasional prosedur (SOP), yaitu kepatuhan pada pedoman kerja untuk menjaga kualitas dan konsistensi hasil
4. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yaitu kesadaran melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan berintegritas untuk menciptakan budaya kerja etis.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010) dalam Bahri & Sakka (2021), motivasi merupakan kekuatan yang menginspirasi seseorang untuk mencintai pekerjaannya sehingga mendorong mereka bekerja sama, berkinerja lebih baik, dan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Syahyuti (2010) dalam (BAJ & BAJ, 2023), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Dorongan dalam tercapainya suatu tujuan, yaitu kekuatan internal yang mendorong seseorang bekerja keras untuk mencapai target dan potensi diri.
2. Rasa semangat pada pekerjaan, etos kerja positif, disiplin, dan keterlibatan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja produktif.
3. Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri sendiri, kemampuan berinovasi dan bertindak mandiri untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
4. Bertanggung jawab, yakni kesediaan melaksanakan tugas dengan tekun, jujur, dan profesional serta terus memperbaiki diri.

Kinerja Selector

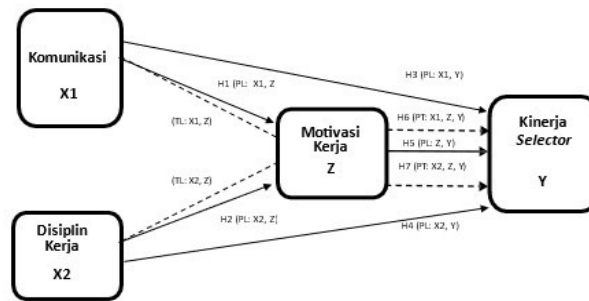
Menurut Veithzal dalam (Shodikin et al., 2024), kinerja adalah kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Agustian et al. (2024) juga menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai. Berdasarkan pendapat tersebut, di mana kinerja menjadi indikator penting dari kompetensi dalam melaksanakan tugas. Untuk menilai efisiensi kerja selector, organisasi perlu memantau hasil kerja mereka agar tujuan dapat tercapai tepat waktu.

Menurut Robbins (20016) dalam (Wardhani et al., 2021), terdapat lima metrik utama dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

1. Kualitas mencakup kemampuan menghasilkan pekerjaan yang akurat dan sesuai standar.
2. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu sebagai cerminan produktivitas..
3. Ketepatan waktu menggambarkan penyelesaian tugas sesuai jadwal sebagai wujud disiplin dan komitmen kerja.
4. Kemampuan bekerja sama : Kemampuan berinteraksi dan berkontribusi konstruktif untuk mencapai tujuan bersama.
5. Efektivitas menggambarkan tingkat keberhasilan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. ASIA PRAMULIA

H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. ASIA PRAMULIA

H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* pada PT. ASIA PRAMULIA

H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* pada PT. ASIA PRAMULIA

H5: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* pada PT. ASIA PRAMULIA

H6: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. ASIA PRAMULIA

H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *selector* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. ASIA PRAMULIA

METODE PENELITIAN

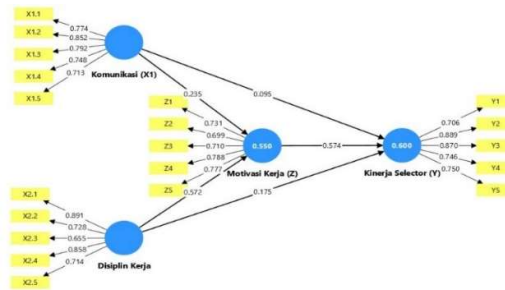
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik (Sugiyono, 2022). Dengan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi Blow di PT. Asia Pramulia Surabaya. Populasi penelitian ini adalah seluruh *selector* bagian produksi Blow sebanyak 114 orang, dan berdasarkan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh 89 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* karena populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2022:134). Data dikumpulkan melalui *kuesioner online (Google Form)* yang memuat pernyataan mengenai variabel komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja *selector* dengan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Coefficient*) melalui perangkat lunak SEM-PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, serta menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Outer Model

1 Convergent Validity

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**



Gambar 2 Model struktural yang diajukan

Sumber: Output *Smartpls* 2025

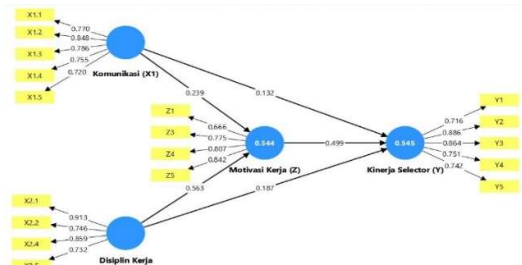
Berdasarkan model struktural yang diajukan dapat menentukan bahwa data valid atau tidak. Nilai dapat dilihat pada tabel *outer loading* berikut

Tabel 1
Uji Convergent Validity

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Selector (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1			0.774		VALID
X1.2			0.852		VALID
X1.3			0.792		VALID
X1.4			0.748		VALID
X1.5			0.713		VALID
X2.1	0.891				VALID
X2.2	0.728				VALID
X2.3	0.655				TIDAK VALID
X2.4	0.858				VALID
X2.5	0.714				VALID
Y1		0.706			VALID
Y2		0.889			VALID
Y3		0.870			VALID
Y4		0.746			VALID
Y5		0.750			VALID
Z1				0.731	VALID
Z2				0.699	TIDAK VALID
Z3				0.710	VALID
Z4				0.788	VALID
Z5				0.777	VALID

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1, indikator X2.3 dan Z2 memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,7 sehingga tidak memenuhi validitas konvergen. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut dieliminasi, dan model struktural dimodifikasi sesuai hasil tersebut.



Gambar 3 Model struktural hasil modifikasi

Sumber: Output *Smartpls* 2025

Nilai *outer loading* sesudah modifikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

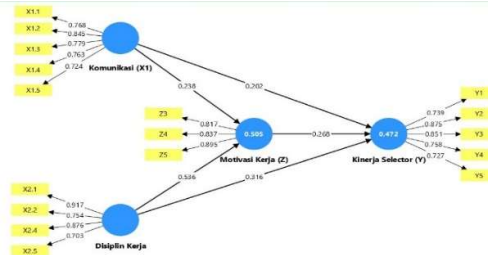
Tabel 2
Nilai Outer Loading Setelah Modifikasi

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Selector (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1			0.770		VALID
X1.2			0.848		VALID
X1.3			0.786		VALID
X1.4			0.755		VALID
X1.5			0.720		VALID
X2.1	0.913				VALID
X2.2	0.746				VALID
X2.4	0.859				VALID
X2.5	0.732				VALID
Y1		0.716			VALID
Y2		0.886			VALID
Y3		0.864			VALID
Y4		0.751			VALID
Y5		0.742			VALID
Z1				0.666	TIDAK VALID
Z3				0.775	VALID
Z4				0.807	VALID
Z5				0.842	VALID

Sumber: Data diolah 2025

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

Berdasarkan tabel 2, indikator Z1 memiliki nilai outer loading di bawah 0,7 sehingga tidak memenuhi validitas konvergen. Oleh karena itu, indikator tersebut dieliminasi dan model struktural kembali dimodifikasi sesuai hasil tersebut.



Gambar 4 Model Struktural Modifikasi

Sumber : Data diolah 2025

Nilai *outer loading* sesudah modifikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai *Outer Loading* Sesudah Modifikasi

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Selector (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1			0.768		VALID
X1.2			0.845		VALID
X1.3			0.779		VALID
X1.4			0.763		VALID
X1.5			0.724		VALID
X2.1	0.917				VALID
X2.2	0.754				VALID
X2.4	0.876				VALID
X2.5	0.703				VALID
Y1		0.739			VALID
Y2		0.875			VALID
Y3		0.851			VALID
Y4		0.758			VALID
Y5		0.727			VALID
Z3				0.817	VALID
Z4				0.837	VALID
Z5				0.895	VALID

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan dengan nilai *outer loading* sebesar >0.7 . sehingga masing-masing indikator mampu menjelaskan sesuai variabel.

2 Discriminant Validity

Tabel 4
Nilai Discriminant Validity

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Selector (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin kerja (X2)	0.817			
Kinerja Selector (Y)	0.628	0.792		
Komunikasi (X1)	0.633	0.556	0.777	
Motivasi Kerja (Z)	0.687	0.601	0.577	0.850

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4, setiap variabel memiliki nilai FLC tertinggi pada konstruk latennya sendiri dibandingkan dengan konstruk laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *discriminant validity* yang baik dalam membentuk variabel masing-masing. Selain itu, hasil uji discriminant validity juga diperkuat dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,5$, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5
Nilai Average Variant extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.668
Kinerja Selector (Y)	0.628
Komunikasi (X1)	0.603
Motivasi Kerja (Z)	0.723

Sumber: Data diolah 2025

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai >0.5 sehingga mampu menjelaskan 50% atau lebih variannya.

B. Uji Reliabilitas *Composite Reliability*

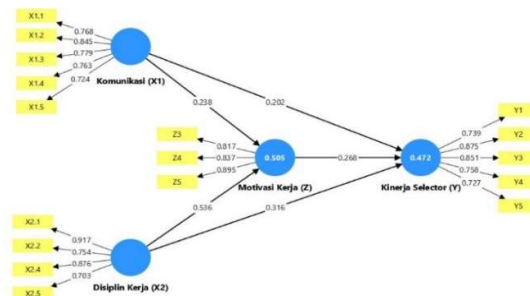
Tabel 6
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho c)
Disiplin Kerja (X2)	0.830	0.888
Kinerja Selector (Y)	0.852	0.894
Komunikasi (X1)	0.835	0.883
Motivasi Kerja (Z)	0.807	0.887

Sumber: Data diolah 2025

Dapat dilihat pada tabel 6, semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* >0.7 sehingga semua konstruk dinyatakan reliabel.

C. Analisis *Inner Model*



Gambar 4. 1 Hasil Proses Bootstrapping

Sumber : *Output Smartpls* 2025

Hasil analisis bootstrapping menunjukkan seluruh hubungan antarvariabel signifikan. Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja selector baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja. Seluruh jalur hubungan diterima dan mendukung hipotesis, sehingga dilanjutkan dengan uji kebaikan model (Goodness of Fit).

1. *R-Square*

Tabel 7
Nilai *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Selector (Y)	0.472	0.453
Motivasi Kerja (Z)	0.505	0.494

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan uji R-Square pada tabel 7, diketahui bahwa variabel kinerja selector memiliki nilai sebesar 0,472, yang berarti variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan kinerja selector sebesar 47%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Selanjutnya, nilai R-Square sebesar 0,505 untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat memprediksi motivasi kerja sebesar 50%. Selain nilai R-Square, analisis model juga dilengkapi dengan pengujian Q-Square dan Goodness of Fit (GoF) untuk menilai tingkat kelayakan model penelitian secara keseluruhan.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

2. F-Square

Tabel 8
Nilai F-Square

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Selector (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin Kerja (X2)		0,084		0,348
Kinerja Selector (Y)				
Komunikasi (X1)		0,043		0,069
Motivasi Kerja (Z)		0,067		

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F-Square pada Tabel 8, variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh paling besar terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai 0,348, sedangkan hubungan variabel lainnya tergolong sedang (0,043–0,084). Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berperan dominan dalam meningkatkan Motivasi Kerja, sementara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja juga berkontribusi terhadap Kinerja Selector. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan kekuatan hubungan yang cukup baik antarvariabel, dan selanjutnya dilakukan uji model fit dengan kriteria $<0,08$ menunjukkan model baik, $0,08–0,10$ acceptable fit, serta $>0,10$ menunjukkan model kurang baik.

Tabel 9
Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.138	0.138
d_ULS	2.897	2.897
d_G	1.812	1.812
Chi-Square	672.617	672.617
NFI	0.509	0.509

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji model fit menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,138 yang menandakan model tidak fit karena memiliki kesesuaian rendah terhadap data. Nilai d_ULS (2,897) dan d_G (1,812) bersifat pelengkap tanpa batas baku, namun semakin kecil nilainya menunjukkan model yang lebih baik. Sementara itu, Chi-Square sebesar 672,617 menunjukkan sensitivitas terhadap ukuran sampel, dan semakin kecil nilainya semakin baik. Adapun nilai NFI sebesar 0,509 mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kecocokan kurang baik, karena nilai ideal berada di atas 0,90 (sangat baik) atau minimal 0,80 (masih dapat diterima).

D. Pengujian Hipotesis

Tabel 10
Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1→Z (H1)	0.238	0.240	0.100	2.347	0.018	SIGNIFIKAN
X2→Z (H2)	0.536	0.544	0.084	6.344	0.000	SIGNIFIKAN
X1→Y (H3)	0.202	0.205	0.095	2.130	0.033	SIGNIFIKAN
X2→Y (H4)	0.316	0.318	0.078	4.47	0.000	SIGNIFIKAN
Z→Y (H5)	0.268	0.280	0.120	2.231	0.026	SIGNIFIKAN
X1→Z→Y (H6)	0.064	0.066	0.041	1.540	0.124	TIDAK SIGNIFIKAN
X2→Z→Y (H7)	0.144	0.152	0.069	2.083	0.037	SIGNIFIKAN

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- (1) Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai p-value 0,018 sehingga H1 diterima;

- (2) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan p-value 0,000 sehingga H2 diterima;
- (3) Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Selector (Y) dengan p-value 0,033 sehingga H3 diterima;
- (4) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Selector (Y) dengan p-value 0,000 sehingga H4 diterima;
- (5) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Selector (Y) dengan p-value 0,026 sehingga H5 diterima;
- (6) Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Selector (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dengan p-value 0,124 sehingga H6 ditolak;
- (7) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Selector (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dengan p-value 0,037 sehingga H7 diterima.

PEMBAHASAN

Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai $p=0.018 < 0.05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin baik komunikasi antara selektor, atasan, dan rekan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Komunikasi yang terbuka dan jujur mampu meningkatkan moral, akuntabilitas, dan dedikasi karyawan dalam bekerja, sebagaimana didukung oleh penelitian C. R. H. Chandra dkk. (2023) yang juga menemukan pengaruh signifikan komunikasi terhadap motivasi kerja. Indikator dengan nilai tertinggi adalah pernyataan “Informasi yang saya terima dari rekan kerja saya sesuai dengan kebutuhan kerja saya,” yang menunjukkan bahwa komunikasi horizontal antar rekan kerja berjalan baik dan berperan penting dalam meningkatkan rasa kebersamaan serta efektivitas kerja tim. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah “Ada media untuk memperoleh informasi dengan mudah,” yang mengindikasikan masih adanya kekurangan dalam pemanfaatan media komunikasi seperti briefing, grup WhatsApp, atau pelatihan produk. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi apabila informasi kerja tidak tersampaikan secara cepat dan merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu memaksimalkan media komunikasi internal agar penyebaran informasi lebih efisien, kerja sama antar karyawan meningkat, dan motivasi kerja selektor tetap terjaga secara berkelanjutan.

Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai $p=0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mandasari dkk. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, karena lingkungan kerja yang teratur dan aman mampu membangun kepercayaan serta komitmen terhadap pekerjaan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah “Saya selalu mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku,” yang mencerminkan loyalitas dan kesadaran diri tinggi dalam melaksanakan tugas, sementara indikator dengan nilai terendah adalah “Saya selalu datang tepat waktu,” yang menunjukkan masih adanya ketidakkonsistenan dalam manajemen waktu. Kurangnya ketepatan waktu dapat memengaruhi motivasi dan efisiensi kerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek kedisiplinan waktu melalui sistem penghargaan dan penegakan aturan yang konsisten. Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja karyawan selector di

PT. Asia Pramulia Surabaya tergolong baik, terutama dalam hal kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, namun masih perlu peningkatan dalam hal ketepatan waktu agar motivasi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Komunikasi terhadap Kinerja Selector

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja selector (Y) dengan nilai $p=0.033 < 0.05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, kinerja selector meningkat ketika komunikasi di tempat kerja berjalan efektif dan inklusif tanpa diskriminasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugrahaningsih (2022) yang juga membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah pernyataan “Informasi yang saya terima dari rekan kerja saya relevan dengan persyaratan pekerjaan saya,” yang menunjukkan bahwa komunikasi horizontal antar rekan kerja sangat membantu dalam penyelesaian tugas, memperkuat koordinasi, kebersamaan, serta mengurangi kesalahan kerja. Namun, indikator terendah terkait pemanfaatan media komunikasi seperti grup whatsapp dan pelatihan produk menandakan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kendala dalam mengakses saluran komunikasi internal. Kondisi ini dapat memperlambat penyebaran informasi dan menurunkan efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan media komunikasi internal melalui pengelolaan grup elektronik yang lebih terstruktur, peningkatan frekuensi briefing rutin, serta pelatihan prosedur dan produk secara berkala agar aliran informasi lebih cepat, kerja sama meningkat, dan kinerja selector dapat terus berkembang.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Selector

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja selector (Y) dengan nilai $p=0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Artinya, penerapan disiplin kerja yang kuat seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap standar perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, profesional, dan berorientasi pada kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat dkk. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah “Saya selalu mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku,” yang menunjukkan bahwa sebagian besar selector di PT. Asia Pramulia Surabaya memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap kebijakan perusahaan. Kepatuhan ini meningkatkan tanggung jawab, keteraturan, serta efisiensi kerja yang berujung pada peningkatan kualitas dan produktivitas. Namun, indikator “Saya selalu datang tepat waktu” memperoleh nilai terendah, yang mengindikasikan masih adanya kendala pada kedisiplinan waktu dan berdampak pada koordinasi serta efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya ketepatan waktu melalui peningkatan pengawasan kehadiran, pemberian penghargaan bagi karyawan disiplin, serta penerapan sanksi tegas terhadap keterlambatan. Dengan penerapan disiplin yang konsisten dan menyeluruh, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, produktif, serta mampu mempertahankan kinerja selector pada tingkat optimal.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Selector

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja selector (Y) dengan nilai $p=0.026 < 0.05$, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang

dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zendrato dan Gurusinaga (2022) yang juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah “Saya mampu menemukan cara yang lebih efisien untuk memilih produk,” yang menunjukkan bahwa sebagian besar selector termotivasi secara intrinsik untuk berpikir kreatif dan menemukan cara kerja yang lebih efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Namun, indikator “Saya merasa terdorong untuk menjadi pemilih terbaik” memiliki nilai terendah, menandakan bahwa beberapa karyawan masih kurang memiliki dorongan pencapaian atau semangat kompetitif dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi pencapaian melalui program pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan atas kinerja unggul, serta menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan suportif. Dengan manajemen motivasi yang baik, karyawan tidak hanya mampu memenuhi target perusahaan, tetapi juga terdorong untuk melampaui ekspektasi melalui kreativitas, inovasi, dan produktivitas yang berkelanjutan.

Komunikasi memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Selector

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja selector (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi dengan nilai $p=0.124 > 0.05$, sehingga hipotesis keenam (H6) ditolak. Artinya, di PT. Asia Pramulia Surabaya, motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan kinerja selector. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mulyadi dkk. (2024) yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak berperan sebagai mediator signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi dapat meningkatkan koordinasi dan aliran informasi, hal tersebut tidak serta merta meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah pernyataan “Informasi dari rekan kerja sesuai dengan kebutuhan kerja,” yang menunjukkan bahwa komunikasi horizontal berjalan efektif dalam mendukung penyelesaian tugas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja tim. Namun, indikator terendah terkait aksesibilitas media komunikasi seperti pelatihan produk, grup WhatsApp, dan briefing menunjukkan bahwa pemanfaatan sarana komunikasi internal masih kurang optimal. Faktor lain seperti sistem insentif, kondisi kerja, dan peluang pengembangan karier tampaknya lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, komunikasi di perusahaan lebih berperan langsung dalam meningkatkan kinerja dibandingkan melalui efek tidak langsung lewat motivasi. Untuk memperkuat hubungan ini, perusahaan perlu mengaitkan sistem komunikasi dengan strategi peningkatan motivasi, seperti melibatkan selector dalam pengambilan keputusan, memberikan kritik konstruktif, serta mengapresiasi kinerja secara terbuka agar komunikasi tidak hanya menjadi sarana koordinasi, tetapi juga mampu menumbuhkan semangat dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Disiplin Kerja memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Selector

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja selector (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi dengan nilai $p=0.037 < 0.05$, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima. Artinya, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sawitre dkk. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi karena disiplin yang konsisten mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, kebanggaan, dan semangat untuk memberikan hasil terbaik. Berdasarkan hasil kuesioner, para selector di PT. Asia Pramulia Surabaya menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, meskipun masih terdapat kendala

dalam ketepatan waktu yang perlu diperbaiki agar tidak menghambat produktivitas. Selector juga memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam menemukan cara kerja yang lebih efisien, namun dorongan untuk berprestasi dan menjadi yang terbaik masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, motivasi kerja berperan penting sebagai penghubung antara disiplin dan peningkatan kinerja, karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, produktif, dan berorientasi pada hasil. Untuk menjaga konsistensi hasil ini, perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan potensi karyawan, menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja, serta menegakkan budaya disiplin agar motivasi dan produktivitas selector terus meningkat secara berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja selector di PT. Asia Pramulia Surabaya. Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan menciptakan pemahaman yang jelas, keterbukaan, serta rasa dihargai, yang berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. Disiplin kerja membentuk kebiasaan positif seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, sehingga menumbuhkan tanggung jawab dan semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi memperkuat kinerja dengan mendorong inisiatif, ketelitian, dan kerja sama tim. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan melalui motivasi kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Dengan demikian, efektivitas komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang terjaga secara konsisten menjadi faktor utama dalam meningkatkan keberhasilan kinerja selector di PT. Asia Pramulia Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustian, R., Sinala, A., & Susanti, A. (2024). Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Besusu Timur Kecamatan Palu Timur Kota Palu. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 248–267. <http://repository.untad.ac.id/887/>
- Akhsan, A., & Muhammadiyah, A. (2022). ANALISIS TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA PEMBELAJARAN BAHASA ARAB DI MTs-NU AI-ISLAMIAH ASEMBAGUS MENURUT TEORI MC CLELLAD. *Lahjah Arabiyah: Jurnal Bahasa Arab dan Pendidikan Bahasa Arab*, 3(2), 132–138. <https://doi.org/10.35316/lahjah.v3i2.132-138>
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Apriansyah, M. R., & Salim, A. (2023). *Influence Interpersonal Communication and Discipline Work Against Employee Performance with Satisfaction Work As Intervening Variables at Pt . Permodalan Nasional Madani*. 1(2), 107–116.
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>
- BAJ, B. R. L., & BAJ, A. A. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Budiati, L. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Gemuh*. <http://lib.unnes.ac.id/49151/1/7101416316> - Lilin

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

Budiati.pdf

- Chandra, C. R. H., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Fariha, N. F., & M. Nastain, M. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022. *JKOMDIS: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457>
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Dr. Muhammad Nawir S.Pd., M.Pd, R. A. B., & Sulis Rifka Afifah, A. L. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*. 10(September), 301–320.
- Firdausi, N. I. (2020). PENGARUH G AYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK, PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.TANASOL. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 29–38. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/view/4359>
- Indah Farena, & Dedy Dewanto. (2023). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Work Productivity. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 372–378. <https://doi.org/10.54595/jmeh.v3i1.60>
- Kevin, H., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Palembang City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office. *International Journal of Business, Management and Economics*, 4(4), 340–249. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i4.1572>
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiana, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 39–49. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i1.312>
- Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883–895. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.841>
- Mutiarani, A., & Sofyan, D. (2022). Kemampuan komunikasi matematis siswa pada materi persamaan dan fungsi kuadrat berdasarkan gender di desa sukamenak. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Matematika: PowerMathEdu*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.31980/powermathedu.v1i1.1911>
- Ngala, E., & Lapalelo, B. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Fresh Mart Bahu Mall Manado. 4, 4803–4815.
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83. <https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622>
- Nurhaedah, A., & Kadir, S. (2024). Motivasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Di

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELECTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI
BLOW DI PT. ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA**

- Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli. *JEMIL Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, 04(01), 1–15.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009>
- Octafiani, G. (2022). Pengaruh Pemberdayaan karyawan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen organisasi (Studi Pada Karyawan Indihome Witel Jakarta Barat). *skripsi tesis*, 2004, 6–25.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putra, B. pratama, & Haryadi, R. N. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAPEKA SENTRA NIAGA UTAMA. *jurnal ekonomi utama (juria)*, 1, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>