E-ISSN: 3025-0994
Halaman 5405-5415
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Displin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya

Mutiara Rahmatunnisa[1], Basuki Rakhmat[2,] Dian Herlina[3]

[1,2,3] Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail: aramuti1508@gmail.com[1], basukitsm@yahoo.com[2], herlinadianfx@gmail.com[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi vertikal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih ditemukannya tingkat disiplin kerja pegawai yang belum optimal, sehingga diperlukan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih menggunakan teknik sampling berdasarkan perhitungan Slovin, sehingga diperoleh 56 orang responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh komunikasi vertikal terhadap disiplin kerja.Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Selain itu, hasil analisis hubungan menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi vertikal dengan disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi vertikal berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efektif, keterbukaan komunikasi dua arah, dan pemberian umpan balik yang konstruktif perlu terus dilakukan untuk mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Vertikal, Disiplin Kerja, Aparatur Sipil Negara

Abstract

This study aimed to determine the effect of vertical communication on the work discipline of Civil Servants at the Environmental Agency of Tasikmalaya City. The study was motivated by the fact that employee work discipline had not yet reached an optimal level, indicating the need for effective communication between supervisors and subordinates to support the

implementation of organizational duties and responsibilities. A quantitative method with descriptive and associative approaches was employed in this study. Data were collected through questionnaires distributed to respondents selected using the Slovin sampling technique, resulting in a sample of 56 respondents. The collected data were analyzed using simple linear regression analysis to examine the effect of vertical communication on work discipline.The results show that vertical communication has a positive and significant effect on the work discipline of Civil Servants at the Environmental Agency of Tasikmalaya City. Better communication between supervisors and subordinates leads to higher levels of employee discipline. In addition, the analysis indicates a strong and positive relationship between vertical communication and work discipline. These findings suggest that vertical communication plays an important role in improving employee compliance with regulations, punctuality, and the implementation of duties in accordance with established provisions. Therefore, improving communication quality through clear information delivery, effective coordination, two-way communication, and constructive feedback is essential to support better employee work discipline.

Keywords: Vertical Communication, Work Discipline, Civil Servants

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan dinamika perubahan, organisasi publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur negara. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada sektor pemerintahan, disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Tingginya tingkat disiplin kerja akan mendorong terciptanya birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Upaya peningkatan disiplin kerja ASN menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Meskipun demikian, berbagai pelanggaran disiplin masih sering ditemukan, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai instansi pemerintah.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian informasi yang berlangsung antara pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi, baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Komunikasi vertikal yang efektif memungkinkan penyampaian instruksi, koordinasi pekerjaan, evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik dapat berjalan dengan baik. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat pelaksanaan tugas pegawai.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan lingkungan hidup dan pelayanan publik di

bidang lingkungan. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut adanya aparatur yang disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan awal dan data kepegawaian yang diperoleh, tingkat kehadiran ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya masih berada di bawah target ideal yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, masih ditemukan keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, serta belum optimalnya penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan belum optimalnya komunikasi vertikal di lingkungan organisasi. Penyampaian instruksi yang kurang konsisten, koordinasi yang belum berjalan secara efektif, serta keterbatasan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan berpotensi memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya komunikasi vertikal sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan disiplin kerja ASN.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh komunikasi vertikal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu administrasi publik serta menjadi bahan masukan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pengelolaan komunikasi organisasi yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *"Apakah komunikasi vertikal berpengaruh terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya?"* Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi vertikal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran objektif mengenai suatu kondisi melalui penggunaan data numerik, mulai dari proses pengumpulan, pengolahan, analisis, hingga penyajian hasil penelitian. Metode ini digunakan untuk melakukan pengukuran, pengujian, serta pengujian hipotesis dengan bantuan analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2016:68), metode penelitian deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek pada masa sekarang atau permasalahan yang sedang berlangsung. Data yang diperoleh dikumpulkan, diolah, dianalisis, diinterpretasikan, kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode ini menitikberatkan pada pengkajian dan penafsiran terhadap data yang tersedia mengenai situasi yang sedang terjadi, hubungan antarvariabel, jenis pekerjaan, maupun sikap yang muncul dalam suatu proses yang sedang berlangsung.

Penulis menerapkan metode penelitian korelasional dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X), yaitu komunikasi vertikal, dengan variabel terikat (Y), yaitu disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini tidak memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti,

sehingga hubungan yang diperoleh menggambarkan kondisi yang sebenarnya sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

3.1 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.740	0,263	Valid
2	.795	0,263	Valid
3	.674	0,263	Valid
4	.693	0,263	Valid
5	.755	0,263	Valid
6	.623	0,263	Valid
7	.729	0,263	Valid
8	.751	0,263	Valid
9	.777	0,263	Valid
10	.817	0,263	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas Komunikasi Vertikal, terlihat bahwa nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan kedua variabel dikatakan valid.

3.2 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.567	0,263	Valid
2	.645	0,263	Valid
3	.630	0,263	Valid
4	.654	0,263	Valid
5	.710	0,263	Valid
6	.658	0,263	Valid
7	.554	0,263	Valid
8	.645	0,263	Valid
9	.642	0,263	Valid
10	.756	0,263	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas Disiplin Kerja, terlihat bahwa nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan kedua variabel dikatakan valid.

3.3 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Chronbachs Alpha	Syarat	Keterangan
Komunikasi Vertikal (Y)	0,905	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,794	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasakan hasil uji realibilitas yang telah diujikan dapat diketahui bahwa hasil *Chronbachs Alpa* setiap variabel lebih dari standar minimal yang di syaratkan yaitu 0,60 maka variabel Komunikasi Vertikal dan juga variabel Disiplin Kerja dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif
a). Karakteristik Responden

3.4 Tabel Karakteristik Responden Tabel

No	Jenis Kelamin	Juimlah
1	Laki-laki	28
2	Perempuan	28
	Total	56

Sumber : Hasil Penelitian Tahuin 2026

3.5 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	20-29 Tahun	1
2	30-39 Tahun	17
3	40-50 Tahun	22
4	>50 Tahun	16
	Total	56

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2026

a). Komunikasi Vertikal

Tabel 3.6 kapitulasi Pengolahan Data Untuk Variabel Komunikasi Vertikal

Variabel	Dimensi	Indikator	F X Skor	Kategori
Komunikasi Vertikal (X) (Effendy, 2010, hal:112)	**1.** Komunikasi Ke Bawah *(Downward Communication)*	Pimpinan memberikan instruksi kerja kepada saya dengan jelas dan mudah dipahami	247	Sangat tinggi
		Pimpinan memberikan pengarahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	243	Sangat tinggi
		Pimpinan menyampaikan informasi mengenai kebijakan dan aturan kerja secara terbuka	236	Sangat tinggi
		Pimpinan menjelaskan tugas dan tanggung jawab kerja saya secara rinci	239	Sangat tinggi
		Pimpinan memberikan penilaian terhadap hasil kerja saya secara objektif dan teguran yang diberikan pimpinan disampaikan dengan cara yang membangun	240	Sangat tingi
		Pimpinan menerima laporan kerja yang saya sampaikan dengan baik	244	Sangat tingi
		Pimpinan menghargai saran ataui pendapat yang saya sampaikan	244	Sangat tingi
	2. Komunikasi Ke Atas *(Upward Communication)*	Dapat menyampaikan keluhan kerja kepada pimpinan tanpa rasa takut	238	Sangat tingi
		Melaporkan masalah kerja yang saya hadapi kepada pimpinan	244	Sangat tingi

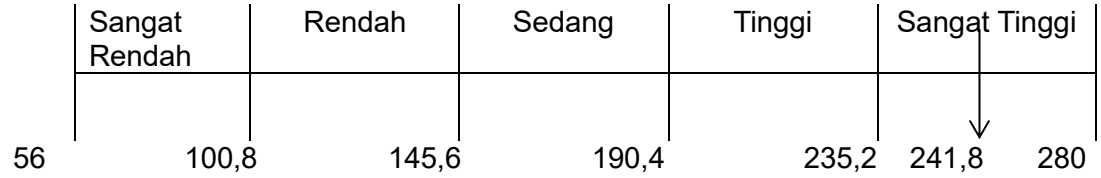
	Memberikan umpan balik terhadap kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan pekerjaan	243	Sangat tingi

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2026

Berdasarkan scoring pada tabel diatas menunjukkan bahwa Komunikasi vertikal secara skor rata-rata berada dalam kategori sangat tinggi (Total skor F X Komunikasi vertikal ÷ Total Item Pertanyaan) yaitu 2.418 ÷ 10 = 241,8

Selanjutnya penulis menghitung interval kelas untuk mengetahui kategori dari indikator tersebut :

1. Nilai indeks maksimum = 5 x 1 x 56 = 280
2. Nilai indeks minimum = 1 x 1 x 56 = 56
3. Range = 280 – 56 = 224
4. Panjang Interval Kelas = 224 : 5 = 44,8



Tabel dan skala diatas menunjukkan bahwa rata-rata F(skor) yaitu 241,8 terletak pada kategori sangat tinggi, hasil penghitungan ini menunjukkan bahwa komunikasi vertikal bagus, jadi berdasarkan data tersebut dapat diperoleh tingkat persetujuannya adalah 241,8 ÷ 280 × 100 = 86,3%

b). Disiplin Kerja

Tabel 3.7 Rekapitulasi Pengolahan Data Untuk Variabel Disiplin Kerja

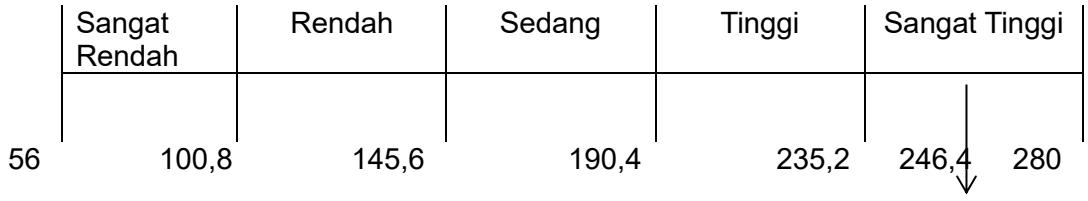
Variabel	Dimensi	Indikator	F X Skor	Kategori
Disiplin Kerja Menurut (Agustini, 2019, hal:104)	1. Tingkat kehadiran	Mematuhi jam kerja hingga waktui pulang sesuai aturan yang berlaku	254	Sangat tinggi
		Selalui hadir tepat waktui sesuai ketentuan jam kerja	162	Rendah
	2. Tata cara kerja	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan	249	Sangat tinggi

		Mengutamakan ketelitian dan keteraturan dalammelaksanakan pekerjaan	252	Sangat tinggi
3.	Ketaatan pada atasan	Melaksanakan arahan dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan	258	Sangat tinggi
		Menghormati keputusan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan	255	Sangat tinggi
4.	Kesadaran bekerja	Melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri tanpa haruis selalui diawasi oleh pimpinan	259	Sangat tinggi
		Menunjukkan keimauian bekerja secara sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas.	262	Sangat tinggi
5.	Tanggungjawab	Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	259	Sangat tinggi
		Menjaga dan menggunakan sarana serta prasarana kerja dengan baik	254	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2026

Selanjutnya penulis menghitung interval kelas untuk mengetahui kategori dari indikator tersebut :

1. Nilai indeks maksimum = 5 x 1 x 56 = 280
2. Nilai indeks minimum = 1 x 1 x 56 = 56
3. Rangei = 280 – 56 = 224
4. Panjang Interval Kelas = 224 : 5 = 44,8



Tabel dan skala diatas menunjukkan bahwa rata-rata F(skor) yaitui 246,4 terletak pada kategori sangat tinggi, hasil penghitungan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bagus, jadi berdasarkan data tersebut dapat diperoleh tingkat persetujuannya adalah 246,4 ÷ 280 × 100 = 88%

Analisis Verifikatif

a). Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.16 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676[a]	.457	.447	3.255
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,457. Hal ini menunjukan bahwa komunikasi vertikal memberikan pengaruh sebesar 45,7% terhadap disiplin kerja ASN, sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b). Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676[a]	.457	.447	3.255
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai R Squiarei sebesar 0,457. Hal ini menunjukan bahwa komunikasi vertikal memberikan pengaruh sebesar 45,7% terhadap disiplin kerja ASN, sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c). Uji T Parsial

Tabel 3.18 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji T)

Coefficients						
		Unstandardzed Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.805	3.466		6.002	.000

X	.536	.079	.676	6.745	.000
a. Deipeindeint Variablei: Y					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficients (B)* pada variabel komunikasi vertikal sebesar 0,536, artinya variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, dimana nilai signifikansinya < 0.05 sehingga kesimpulannya komunikasi vertikal mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta pelaksanaan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang berkesinambungan, keterbukaan komunikasi dua arah, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afrilla F., N., Winangsih, R., Syafuri, H. B., Sulistijanto, A. B., Roedyati, J., Hidayat, S., Kurniati, N., Kartika, R., Pannindriya, C. S. T., Muktiono, A., Yusanto, Y., Setiawati, T., Nurfalah, F., & Astuti, M. T. (2020). Teori-Teori Komunikator. Desanta Muliavisitama.

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

Asmini, Ismawati, & Hendrawan, A. (2024). Studi Komparatif Tingkat Pendapatan Pelaku Bisnis Yang Menggunakan Strategi Pemasaran Offline Dan Online (Studi Pada Pelaku Bisnis Thrifting Di Pasar Utan). Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen, 4(2), 293–302.

Bungin, B. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer. Rajawali Pers.

Dewi, I. P., Murlianti, S., & Dwivayani, K. D. (2020). Pola Komunikasi Kelompok Dalam Komunitas K-POP Dance Cover “Soulmate” Di Kota Samarinda. E-Journal Ilmu Komunikasi, 8(2), 268–281.

Effendy, O. U. (2010). Ilmu Komunikasi: Teori Dan Praktik. Remaja Rosdakarya.

Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. JIMEA, 4(2).

Handayaningrat, S. (2015). Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Haji Masagung.

Harahap, S. M., Rizki, J. W. S., & Siregar, E. Z. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi. Prenada.

Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. UIN Sunan Kalijaga.

Mediyastuti, M. (2021). Analisis Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 45–56.

Mursalin, K., & Kamaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. 2(3), 42–51.

Pasolong, H. (2012). Metode Penelitian Administrasi Publik. Alfabeta.

Pradana, L. R., Setyanti, S. W. L. H., & Endhiarto, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember. Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 10(2), 127–143.

Rahayu, P., & Miyono, N. (2023). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 9(5).

Rinawati. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi. Pustaka Pelajar.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Barizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). Deepublish.

Surakhmad, W. (2014). Pengantar Penelitian Ilmiah. Gunung Agung.

Thobroni, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di AHASS Setia Motor Group Kediri. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 1(3), 223–234.