

## **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMUR DELI WICAKSANA**

**<sup>1)</sup>Eka Sartika Sinaga, <sup>2)</sup>Sinditia, <sup>3)</sup>Desy Natasya Bleszynsky Sinambela, <sup>4)</sup>Santo Leonardo Sinaga**

<sup>1,2,3,4)</sup>**Universitas Prima Indonesia**

**Email :**

<sup>1)</sup>ekasinaga74@gmail.com, <sup>2)</sup>sinditia0706@gmail.com, <sup>3)</sup>bleszynskydesy@gmail.com,  
<sup>4)</sup>santosinaga60@gmail.com

### **ABSTRACT**

This research was conducted to find out the effect of the discipline and communication on the employees' performance in P.T. Timur Deli Wicaksana located on Jln. Prof H.M. Yamin No. 86 Medan. The population in this study was thirty (30) persons from the sample of ninety eight (98) persons. Quantitative approach was used in conducting this research. The research also applied descriptive research method, the nature of causal research and multiple linear regression analysis method. Research findings showed simultaneously that communication and discipline had positive and significant effect on employees' performance ( $18.382 > 2,31$ ) with a significant level of  $0.000 < 0.05$ ). Partially discipline positively and significantly affected employee performance (value  $t > t$  table ( $2,754 > 1,66055$  and significant values  $> 0.05$ ). Partially communication had positive and significant effect on employees' performance (value  $t > t$  table ( $3.985 > 1,66055$ ) and significant values  $> 0.05$ ).

**Keywords:** *Discipline, Communications and Employees' Performance*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar belakang masalah**

Kinerja karyawan PT Timur Deli Wicaksana yang kurang maksimal dapat dilihat bahwa pencapaian target penjualan dan jasa laundry pada PT Timur Deli Wicaksana dengan target. Dapat dilihat bahwa pada bulan Januari sampai Juli omzet tidak mencapai target perusahaan namun pada Agustus sampai November omzet melampaui target dan pada bulan september target paling tinggi. Hal ini disebabkan karena banyaknya permintaan

masyarakat dalam kebutuhan akan mesin cuci termasuk permintaan dari luar kota dan semakin banyaknya masyarakat yang menggunakan jasa laundry koin karena kesibukan kerja sehari-hari disamping itu jasa laundry koin ini tidak memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikannya. Namun pada bulan Desember omzet turun. Hal ini disebabkan karena bulan Desember terjadi libur panjang sehingga permintaan akan barang mesin cuci pun semakin berkurang dari dalam maupun dari luar kota dan pengiriman keluar kota

pun mengalami keterhambatan dan penggunaan jasa laundry juga akan semakin berkurang dikarenakan banyak masyarakat yang berlibur.

Kedisiplinan kerja karyawan di PT Timur Deli Wicaksana Masih kurang maksimal. Hal ini disebabkan kurangnya ketegasan dari perusahaan, masih ada beberapa kekurangan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dalam disiplin kerja, Tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai dengan Desember. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tidak stabil dapat kita lihat, bahwa masih banyak karyawan pada bulan Januari sampai dengan Desember yang tidak hadir. Hal ini menunjukkan angka ketidakhadiran yang terjadi di PT Timur Deli Wicaksana masih tidak stabil sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan menurun dan banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Masih cukup tingginya ketidakhadiran karyawan terjadi karena kurangnya ketegasan dan sanksi hukum yang diberikan terhadap karyawan.

Pada PT Timur Deli Wicaksana masih banyak kesalahan komunikasi yang dilakukan dalam berkomunikasi di setiap divisi perusahaan, kesalahan yang paling banyak terjadi pada bulan Januari lebih sering melakukan kesalahan dalam memberikan informasi mengenai stok barang sehingga sering sekali terjadi penumpukan barang, di bulan berikutnya masih ada divisi yang melakukan kesalahan, hal ini disebabkan kurangnya

ketepatan dan keadaan yang kurang tepat dalam menyampaikan informasi.

Identifikasi masalah yang diteliti adalah :

1. Kedisiplinan karyawan yang kurang stabil karena kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan.
2. Komunikasi yang kurang baik sehingga mengakibatkan masih banyak terjadi kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan.
3. Kinerja karyawan yang kurang maksimal yang terlihat dari hasil
4. penjualan dan Jasa laundry.

## **LANDASAN TEORI.**

### **Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Fahmi (2014 :42), disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkonsumsi masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

### **Indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2008:194) indikator kedisiplinan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keadilan
3. Sanksi hukum
4. Ketegasan
5. Hubungan kemanusiaan

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Fahmi (2016 : 163) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

### Indikator Komunikasi

Menurut Umam ( 2012 : 229-230) ada lima aspek yang harus dipahami membangun komunikasi yang efektif.

1. Kejelasan (*clarity*)
2. Ketepatan (*accuracy*)
3. Konteks
4. Alur
5. Budaya

### Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### Indikator kinerja

Menurut Moehariono (2012 : 86), terdapat tujuan indikator kinerja yaitu:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

### Teori Pengaruh Kedisiplinan Terhadap kinerja Karyawan

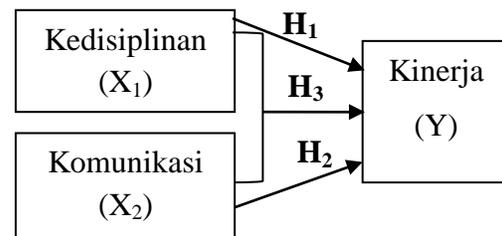
Menurut Kasmir (2018:193), disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerahkan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (2015 : 200). Komunikasi merupakan hal penting dalam pencapaian dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari top-down, bottom-up dan secara horizontal, berada di dalam dan lintas organisasi.

### Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana
3. Kedisiplinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksan.



### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Timur Deli Wicaksana, jalan PROF.HM.YAMIN No.86 Medan. Waktu penelitian ini dirancang selama sampai Februari 2018 sampai Juli 2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Sifat penelitian ini adalah sifat kausal. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara wawancara, kuesioner, dan Observasi. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Timur Deli Wicaksana yang berjumlah 130 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini

menggunakan “ sampel random sampling” yang memiliki beberapa orang karyawan objek penelitian sebanyak 30 untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari populasi sebanyak 98 responden untuk uji sampel.

### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0,30$  berarti instrument penelitian valid atau  $r_{hitung} \leq r_{tabel} = 0,30$  berarti instrume tidak valid.

#### Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kedisiplinan	10	10	Semua valid
Komunikasi	10	10	Semua valid
Kinerja	10	10	Semua valid

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016: 47) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

#### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1. Kedisiplinan	0,850	10	Reliabel
2. Komunikasi	0,812	10	Reliabel
3. Kinerja karyawan	0,867	10	Reliabel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Persamaan model regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kedisiplinan

X<sub>2</sub> = Komunikasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

e = Variabel pengganggu (5%)

a = Konstanta

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui deskripsi data variabel secara mean, minimum, maksimum, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kedisiplinan	98	27	48	40.87	3.007
komunikasi	98	26	46	37.40	5.103
kinerja	98	29	48	38.04	3.587
Valid N (listwise)	98				

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS)

### Hasil Uji Asumsi Klasik

asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji model apakah dapat dipergunakan terdiri dari:

#### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016 : 154), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

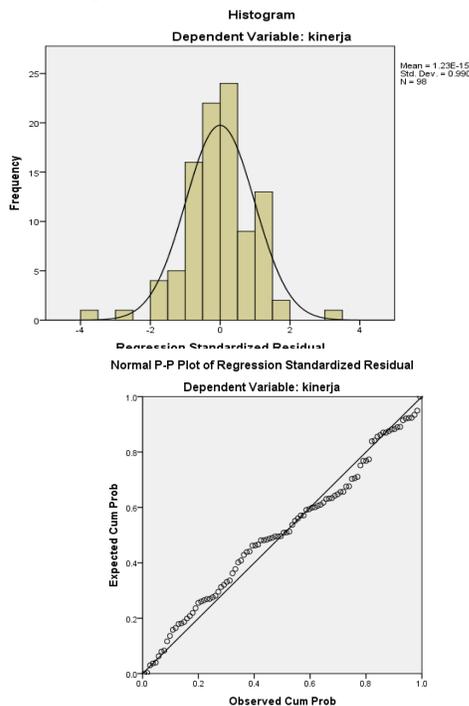
### 1. Uji statistic

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04549418
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.067
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		.657

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016 : 103-104) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen).

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kedisiplinan	.861	1.162
	komunikasi	.861	1.162

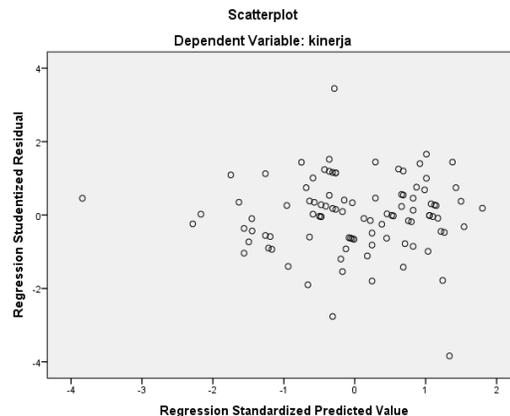
a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai VIF dan nilai *Tolerancetiap* variable indeviden sebanyak  $X_1 = 0,861$ ,  $X_2 = 0,861$  lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF tiap variabel indeviden sebesar  $X_1 = 1,162$ ,  $X_2 = 1,162$  kurang dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikoloniaritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134), Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

#### 1. Grafik scatter plot



secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas dan jauh dari titik 0, pada sumbu *Regression Studentized Residual* (Y).hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Glejser

#### Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	-1.242	2.863		-.434	.665	
1	kedisiplinan	.137	.074	.201	1.845	.068
	komunikasi	-.057	.044	-.141	-1.298	.198

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS)

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari kedisiplinan  $0,068 > 0,05$  dan komunikasi  $0,198 > 0,005$  dengan demikian dari uji *glajser* tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data Analisis Persamaan Regresi Linear

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.603	4.325		3.608	.000
1 kedisiplinan	.308	.112	.259	2.754	.007
komunikasi	.263	.066	.374	3.985	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS)

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan regresi linear berganda (*multiple regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana yaitu dapat dihitung dengan rumus regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.264	3.077

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kedisiplinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS)

Dari tabel atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,264 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dan variabel komunikasi ( $X_2$ ) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,264 atau 26,4%. Sisanya yaitu sebesar 73,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, kompetensi, pelatihan, dsd.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	348.158	2	174.079	18.382	.000 <sup>b</sup>
Residual	899.678	95	9.470		
Total	1247.837	97			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi, kedisiplinan

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Spss)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 18,382 pada derajat bebas ( $df_1$ ) =  $k-1 = 3-1 = 2$ , dengan derajat bebas ( $df_2$ ) =  $n-k = 98-3 = 95$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, maka nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,09. Dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $18,382 > 2,31$ ) maka  $H_a$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kedisiplinan ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Timur Deli Wicaksana. Teori ini dikemukakan oleh Ghazali (2016:96).

## Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.603	4.325		3.608	.000
1 kedisiplinan	.308	.112	.259	2.754	.007
komunikasi	.263	.066	.374	3.985	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0.05 pada derajat bebas (df) =  $n-k = 98-3 = 95$  adalah 1,66055. dengan demikian hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kedisiplinan adaah sebesar 2,754 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66055 oleh karena itu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,754 > 1,66055$ ) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Timur Deli Wicaksana.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,985 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66055. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,985 > 1,66055$ ) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Timur Deli wicaksana.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada

bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,754 > 1, 1,66055$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,985 > 1,66055$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,382 > 2,31$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi sebesar 26,4%. Dan sisanya yaitu sebesar 73,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian seperti pengembangan kari, kompetensi, pelatihan, dsd.

### DAFTAR PUSTAKA

Athoillah. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Pertama*. Bandung. CV Pustaka Setia. Bangun.

2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta . Erlangga
- Candana. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT.Incansi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal
- Fahmi. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung . Alfabeta
- Feryanto, Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Cetakan Pertama. Tamanwinaguna.Mediatera.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Jakarta. Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2015. *Manajemen*. Cetakan kedua puluh.Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan sembilanbelas. Jakarta. Cetakan Kesembilan belas.PT Bumi Aksara.
- Hertatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta. Laskar.
- Herlambang. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Gosyen Publishing.
- Kasmir,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Kemby, Tewel & Walangitan. 2017. *Pengaruh kepemimpinan , Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara*.Jurnal.
- Ma'arif, Kartika. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Marwasyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung. CV Alfabeta.
- Noor. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Sedermayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua-puluhtiga* Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Sutrisno.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima.Jakarta. Prenadamedia Group.
- Sutrisno.2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Thoha.2011. *Perilaku Orgaanisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Jakarta. PT RajaGrafindo.
- Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Pustaka Setia.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.

Zainal, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT RajaGrafindo

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Aprianggi, Ari & syahrul. 2018. *Pengaruh Kreativitas, kedisiplinan, kompetensi dan komunikasi internasional terhadap kinerja karyawan PDAM kota padang*. Jurnal