

**PENGARUH KOMUNIKASI, BONUS, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARCOCENTARA NIAGA  
BOGA (CIMORY) DIVISI MISS CIMORY CENTER KENTEN  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**SAKI ROHMATULLAH**

**NPM : 18 01 11 05 41**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Saki Rohmatullah  
Nomor Pokok/NPM : 180.111.0541  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Srata 1  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara  
Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center  
Kenten Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11-02-2025 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

Tanggal 11-02-2025 Pembimbing II : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si  
NIDN : 0207069401

Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 11-02-2025



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 11-02-2025

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

140/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Saki Rohmatullah  
Nomor Pokok/NPM : 180.111.0541  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Srata 1  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang

Penguji Skripsi :


Tanggal 11-02-2025 Ketua Penguji : Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

Tanggal 11-02-2025 Penguji I : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si  
NIDN : 0207069401

Tanggal 11-02-2025 Penguji II : H. Hisbullah Basri, SE, M.Si  
NIDN : 0212016201

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 11-02-2025  
  
Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 11-02-2025  
  
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

/PS/DFEB/

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saki Rohmatullah  
Nomor Pokok/NPM : 180.111.0541  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 02 - 02 - 2025

Peneliti,



Saki Rohmatullah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis. ....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2 Komunikasi .....	13
2.1.3 Bonus.....	17
2.1.4 Disiplin Keja .....	23
2.2 Penelitian lain Yang Releva .....	25
2.3 Kerangka Berfikir .....	32
2.4 Hipotesis .....	34

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1	Tempat Penelitian .....	35
3.1.2	Waktu Penelitian .....	35
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data .....	36
3.2.1	Sumber Data .....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel .....	39
3.3.3	Teknik Sampling .....	39
3.4	Rancangan Penelitian .....	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	43
3.5.1	Variabel Penelitian .....	43
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	43
3.6	Instrumen Penelitian .....	46
3.7	Uji Instrumen Penelitian .....	47
3.7.1	Uji Validitas .....	47
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	47
3.8	Teknik Analisa Data .....	48
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	48
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial .....	48
3.9	Uji Hipotesis .....	51
3.9.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	51
3.9.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	52

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambar Umum Perusahaan. ....	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan. ....	55
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	55
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	56

4.1.3.1	Struktur Organisasi .....	56
4.1.3.2	Uraian Tugas .....	57
4.1.4	Deskripsi Profil Responden.....	58
4.1.4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.1.4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	59
4.1.4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas. ....	60
4.1.5.1	Uji Validitas .....	60
4.1.5.2	Uji Reliabilitas .....	65
4.1.6	Analisis Statistik Deskriptif .....	66
4.1.7	Uji Asumsi Klasik .....	67
4.1.7.1	Uji Normalitas .....	67
4.1.7.2	Uji Multikolinieritas .....	68
4.1.7.3	Uji Heteroskedasitas .....	69
4.1.8	Regresi Linear Berganda .....	69
4.1.9	Koefisien Korelasi .....	71
4.1.10	Koefisien Determinasi .....	72
4.1.11	Uji Hipotesis Penelitian .....	73
4.1.11.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	73
4.1.11.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	74
4.2	Pembahasan Penelitian .....	77
4.2.1	Pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang. ....	77
4.2.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang.....	77
4.2.3	Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang. ....	79

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang.....	80
---	----

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	82

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## ABSTRAK

**SAKI ROHMATULLAH, Pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si dan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang karyawan dari seluruh karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 35.101 + 0.117 X_1 + 0.192 X_2 + 0.471 X_3$ . Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang dengan signifikan sebesar  $0,048 < \alpha (0,05)$ . Bonus memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang dengan signifikan sebesar  $0,031 < \alpha (0,05)$ . Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .

**Kata Kunci : Komunikasi, Bonus, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

***SAKI ROHMATULLAH, The Influence of Communication, Bonuses, and Work Discipline on the Performance of Employees of PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Palembang Division (Under the guidance of Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si and Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si).***

*This research aims to determine whether there is an influence of communication, bonuses and work discipline on employee performance at PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Palembang Division. The sample in this study was 69 employees from all employees of PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Division. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 computer program.*

*The research results show that Communication, Bonuses and Work Discipline have a simultaneous influence on the Employee Performance variable of PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Palembang Division with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Multiple linear regression equation  $Y = 35.101 + 0.117 X1 + 0.192 X2 + 0.471 X3$ . Communication has a partial influence on the employee performance of PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Palembang Division with a significance of  $0.048 < \alpha (0.05)$ . Bonuses have a partial influence on the employee performance of PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Palembang Division with a significance of  $0.031 < \alpha (0.05)$ . Work Discipline has a partial influence on the Employee Performance of PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Miss Cimory Center Kenten Palembang Division with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ .*

***Keywords: Communication, Bonuses, Work Discipline, Employee Performance.***

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Cimory Group adalah produsen produk makanan dan minuman kemasan berbasis protein di Indonesia, dengan pangsa pasar terkemuka di yogurt dan sosis premium. Didirikan pada tahun 1993, Grup saat ini memproduksi daging olahan, produk susu dan telur dengan berbagai merek, termasuk Cimory, Kanzler dan Besto, yang dijual melalui berbagai channel termasuk modern and traditional retailers, Food Service dan tim direct selling. Grup berbasis di Jakarta dengan fasilitas manufaktur di Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Dengan visi untuk meningkatkan asupan protein orang Indonesia dari susu dan daging, Cimory berfokus pada produk-produk berkualitas tinggi, bergizi dan bernilai tambah.

Kinerja karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mardiana (2018:102) kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya.

Berikut akan diuraikan daftar penilaian Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan**  
**PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory)**  
**Divisi Miss Cimory Center**  
**Palembang**

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Laporan tahunan PT Marcocentara Niaga Boga  
(Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan unsur-unsur penilaian Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang yang terdiri dari lima standar-standar nilai untuk menentukan kinerja karyawan diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja di atas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang Tahun 2022-2023**

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Disiplin kerja	88	Baik	70	Cukup
2	Kerjasama	85	Baik	65	Cukup
3	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
4	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	71	Cukup
5	Ketaatan terhadap atasan	84	Baik	70	Cukup
6	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	65	Cukup
7	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	78	Baik
8	Motivasi Kerja	85	Baik	65	Cukup
9	Komunikasi	83	Baik	70	Cukup
<b>Jumlah</b>		848	-	711	-
<b>Rata-Rata</b>		84,8%	Baik	71,1%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang (2024)

Pada tabel 1.2 didapatkan tentang hasil penilaian kinerja karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang dapat dilihat bahwa tahun 2022 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 84,8%, sedangkan pada tahun 2023 sebesar 71,1%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Kinerja pegawai pada PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Palembang.

Menurut Mangkunegara (2017:157) kinerja adalah suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Mulyana (2017:46) komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan dibutuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Secara verbal terjadi pada saat seseorang dengan orang lain saling menyampaikan pesan, tetapi apabila seseorang dengan orang lain dalam jarak yang jauh dapat pula dilakukan dengan berbagai cara untuk berkomunikasi satu sama lain.

Dwiantara (2015:27–30) menyatakan komunikasi merupakan salah satu hal paling sering dibahas pada peningkatan kinerja karyawan, namun jarang dipahami secara tepat oleh karyawan. Di sisi lain komunikasi yang paling tidak efektif merupakan hal mendasar pada semua permasalahan dunia kerja dengan adanya komunikasi yang efektif akan membantu karyawan menjaga hubungan kerja dan menciptakan lingkungan yang positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pilanto (2024), yang menyimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten morowali utara. dan menurut intan (2024), hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017:87) berpendapat bahwa dengan diberikan bonus diharapkan pegawai akan termotivasi dirinya untuk selalu meningkatkan kinerja. Bonus tidak hanya membantu memperbaiki kepuasan akan tetapi memperbaiki perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan bonus sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Bonus diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Agustini (2019:89) menyatakan bonus karyawan dapat menjadi penting bagi perusahaan karena Semakin besar bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin giatlah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik, yaitu memperoleh kinerja yang baik demi kepentingan perusahaan. Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni (2024), yang menyimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial variabel bonus berpengaruh positif dan dan menurut Boy Sampurno pada tahun 2020, menyimpulkan bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rivai (2016:825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Hartatik (2016:183) menyatakan disiplin kerja dirasakan sangat penting bagi perusahaan karena dengan disiplin kerja yang baik maka akan membentuk kinerja karyawan yang tinggi dan berkualitas, karena disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pondaag (2024) dan Prasetyo (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang?



3. Apakah Bonus berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang.
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh secara simultan Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang
2. Pengaruh secara parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang
3. Pengaruh secara parsial Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang
4. Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

- a) Mampu mengetahui hubungan serta pengaruh antara Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang
- b) Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen dalam memberi masukan tentang adanya pengaruh Komunikasi, Bonus, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Marcocentara Niaga Boga (Cimory) Divisi Miss Cimory Center Kenten Palembang dan dasar rujukan kepada penelitian dimasa akan datang. Serta memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti ntuk menamah ilmu serta wawasan lebih dalam implementasi pembelajaran dari bangku kuliah.

#### **2. Bagi perusahaan**

Perusahaan dapat mengetahui langkah langkah yang diambil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat dan informasi yang dapat digunakan sebagai pedoman pada penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Benardin. Russel, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung.
- Cangara Hafied , 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi Depok*: PT. Raja Grafindo Persada
- Chukwuma. Obiefuna, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Deddy. Mulyana, 2017, *Komunikasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gunawan, I., & Adi, M. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Hartatik, Indah Puji. 2016. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan. Malayu P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Indah Puji Hartatik, 2016, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta

- Lasswell, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Lukas Dwiantara, 2015. Ilmu Komunikasi. Bandung : Rineka Cipta.
- Mangkunegara 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Mardiana. 2018. Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengamatan Pengenalan Penelitian. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mubarok. 2017. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Pamela. Oloko, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Pilanto, A., Swedana, I. N., & Borman, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara*. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(5), 1755-1760
- Pondaag, D. N. M., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara)*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 652-661.
- Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Safila, I. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Sagala, 2016, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sujarweni. 2018. *Metodelogi Penelitian Bisnis* , Penerbit Ilham Jaya, Bandung

Sutrisno, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta

Tahir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Bahasa Indonesia, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta