

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toko Een *Underwear*

Raychal Putra Berdrian Rinda ^{1*}, Iskandar Ali Alam ²

^{1*,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Email: raychal.21011162@student.ubl.ac.id ^{1*}, iskandar@ubl.ac.id ²

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Een Underwear. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Seluruh populasi sebanyak 33 karyawan tetap dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, sementara analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan dengan arah negatif. Secara simultan, ketiga variabel berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya strategi manajerial yang tidak hanya mengandalkan aturan kerja formal, tetapi juga memperkuat komunikasi dan motivasi sebagai fondasi peningkatan produktivitas.

Kata kunci: Komunikasi; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study examines the influence of communication, motivation, and work discipline on employee performance at Een Underwear Store. A quantitative approach with a causal associative design was employed. The entire population of 33 permanent employees was selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 25, applying validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The findings reveal that communication and motivation have a positive and significant impact on employee performance, while work discipline exerts a significant but negative influence. Simultaneously, the three variables significantly affect performance. These results highlight the need for managerial strategies that go beyond rigid discipline by fostering effective communication and strong motivation as key drivers of employee productivity.

Keywords: Communication; Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

Pendahuluan

Dalam menghadapi kompetisi bisnis yang semakin sengit, organisasi perlu menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh mutu tenaga kerja yang menjadi aset utama, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada performa karyawan (Sella *et al.*, 2024). Dalam dunia usaha, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari, mulai dari pelayanan terhadap konsumen, pengelolaan produk, hingga menjaga citra perusahaan (Mara Andra Pulungan, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rokhayati *et al.* (2022), perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan demi mencapai target bisnis secara maksimal. Komunikasi menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja tersebut. Komunikasi harmonis antara pimpinan, staf, serta rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, mempercepat penyampaian informasi, serta meminimalkan kesalahan kerja.

Rokhayati *et al.* (2022) juga menyebutkan bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik menjelaskan secara rinci peran dan tanggung jawab karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan optimal. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi aspek yang memengaruhi performa karyawan, yang bisa berasal dari dorongan internal maupun faktor eksternal, seperti pemberian insentif, penghargaan, maupun kondisi kerja yang nyaman (Geza Mahesa Putra *et al.*, 2023). Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ena & Djami (2020), ditegaskan bahwa karyawan yang termotivasi umumnya menunjukkan semangat kerja tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta keinginan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Faktor lainnya adalah disiplin kerja, yang mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari ketepatan dalam menjalankan waktu, keseriusan dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam mematuhi prosedur yang telah ditetapkan (Nawir *et al.*, 2024). Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat

menyebabkan ketidakteraturan dalam pekerjaan dan menurunkan produktivitas (Nawir *et al.*, 2024). Toko Een Underwear, sebuah bisnis yang fokus pada penjualan produk pakaian dalam, sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam melayani pelanggan secara langsung. Dalam pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan kerja, kurangnya komunikasi antar bagian, dan kurangnya semangat kerja karyawan. Hal ini tentu dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan memengaruhi keberlangsungan usaha. Masalah ini menjadi perhatian, karena jika tidak segera ditangani dapat berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja para pekerja di Toko Een Underwear. Temuan ini diharapkan menjadi panduan dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM guna meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan kecil dan menengah.

Tinjauan Literatur

Komunikasi

Komunikasi sebagai aktivitas pokok memungkinkan manusia untuk berinteraksi dalam berbagai situasi kehidupan, seperti di rumah, tempat kerja, pasar, maupun lingkungan sosial lainnya. Setiap individu pasti terlibat dalam proses komunikasi. Keberadaan komunikasi berperan penting tidak hanya dalam aktivitas sehari-hari, tetapi juga sangat vital bagi kelangsungan sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif menjadi faktor utama agar organisasi dapat beroperasi dengan lancar dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menghambat keberhasilan organisasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau perpindahan pesan antar individu dengan tujuan agar penerima dapat memahami isi pesan tersebut (Dwi, 2023). Komunikasi meliputi penyampaian pesan baik melalui ucapan maupun ekspresi nonverbal. Para pakar menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses transfer rangsangan atau simbol yang diungkapkan secara verbal dan berpotensi mempengaruhi tindakan orang lain (Sari, 2019).

Adapun indikator dalam komunikasi menurut Sutardji (2016) dalam (Pranata *et al.*, 2025) meliputi:

- 1) Memahami informasi
- 2) Merasakan kepuasan
- 3) Mengubah pandangan
- 4) Membangun kedekatan
- 5) Melakukan respons

Motivasi

Motivasi mengacu pada faktor dalam diri individu maupun lingkungan sekitar yang memengaruhi fokus, motivasi, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Herzberg dalam teori Two Factor-nya dalam (Nickerson, 2025), motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri, serta faktor higienis (ekstrinsik) meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan interaksi antar rekan kerja.

Motivasi yang kuat akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, sementara motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan turnover. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk berusaha dengan semangat dan tekun demi meraih pencapaian terbaik. Menurut Gitosudarmo (2015:109) dalam (Pranata *et al.*, 2025), motivasi diartikan sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dalam menjalankan aktivitas tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan alasan utama yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu. Setiap perilaku pasti didasari oleh pendorong dari dalam diri atau lingkungan. Adapun indikator motivasi menurut Edison dalam (Siringoringo *et al.*, 2023) meliputi:

- 1) Kebutuhan primer
- 2) Kebutuhan perlindungan
- 3) Kebutuhan afiliasi
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu indikator penting yang mencerminkan bagaimana karyawan menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab atas tugas yang dijalankannya. Lebih dari sekadar menaati peraturan, disiplin

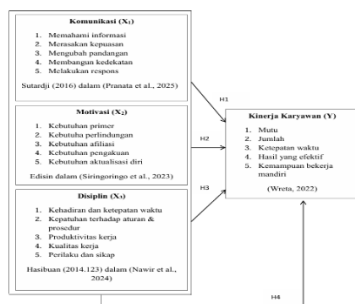
juga mencakup penerapan nilai integritas, etos kerja yang kuat, serta keseriusan dalam melaksanakan setiap tugas yang dipercayakan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017) dalam (Fitriani *et al.*, 2021), disiplin kerja adalah sikap patuh individu terhadap aturan perusahaan dan norma sosial sekitar. Selain tanggung jawab karyawan, manajemen juga harus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung disiplin tersebut. Adapun indikator dalam disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:123) dalam (Nawir *et al.*, 2024) meliputi:

- 1) Kehadiran dan ketepatan waktu
- 2) Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur
- 3) Produktivitas kerja
- 4) Kualitas kerja
- 5) Perilaku dan sikap

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kinerja yang dicapai dalam waktu tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, seperti target atau kriteria khusus. Penilaian ini menjadi tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi ekspektasi organisasi dalam menjalankan tugasnya (Satria, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan evaluasi terhadap hasil kerja seorang pegawai yang dilihat dari aspek mutu dan jumlah pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ini berasal dari dalam diri dan lingkungan sekitar karyawan. Oleh karena itu, mengenali dan memahami faktor-faktor tersebut sangat penting untuk peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Wreta (2022) mengemukakan ada lima indikator dalam kinerja karyawan:

- 1) Mutu
- 2) Jumlah
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Hasil yang efektif
- 5) Kemampuan bekerja mandiri



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear
- H2: Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear
- H3: Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear
- H4: Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif kausal. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan

metode sampling jenuh, sehingga semua 33 karyawan tetap di Toko Een Underwear ikut serta sebagai responden. Data dikumpulkan langsung dari mereka menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan data dianalisis untuk memastikan hasil yang terpercaya melalui beberapa uji, seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Semua proses pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti semua item pertanyaan valid sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Komunikasi (X1)	0.879	>0.7	Reliabel
Motivasi (X2)	0.961	>0.7	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.952	>0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.968	>0.7	Reliabel

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Interval	Komunikasi (X ₁)			Motivasi (X ₂)			Disiplin Kerja (X ₃)			Kinerja Karyawan (Y)		
	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket
7-12	1	3%	STS	1	3%	STS	0	0%	STS	1	3%	STS
13-18	0	0%	TS	0	0%	TS	0	0%	TS	0	0%	TS
19-24	2	6%	N	2	6%	N	3	9%	N	3	9%	N
25-30	14	42%	S	9	27%	S	13	39%	S	13	39%	S
31-35	16	49%	SS	21	64%	SS	17	52%	SS	16	49%	SS
Total	33	100%		33	100%		33	100%		33	100%	

Berdasarkan hasil pengolahan data, distribusi skor variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori Sangat Setuju. Untuk variabel Komunikasi (X1), sebagian besar responden menilai berada pada kategori Sangat

Setuju (49%). Variabel Motivasi (X2) menunjukkan mayoritas responden (64%) berada pada kategori Sangat Setuju. Pada variabel Disiplin Kerja (X3), mayoritas responden sangat setuju, dengan porsi terbesar (52%) berada pada kategori Sangat Setuju. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y),

mayoritas responden (49%) juga berada pada kategori Sangat Setuju, yang menunjukkan persepsi kinerja yang positif. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa

karyawan menilai komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja di organisasi berada pada tingkat yang sangat baik.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.579	5.443	0.290	0.774	
totalX1	0.701	0.327	0.422	2.142	0.041
totalX2	0.860	0.113	0.825	7.597	0.000
totalX3	-0.634	0.280	-0.450	-2.266	0.031

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 1.579 + 0.701x_1 + 0.860x_2 - 0.634x_3$$

- 1) Konstanta sebesar 1,579 mengindikasikan bahwa tanpa kontribusi komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja, kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan dan akan berada pada level awal sebesar 1,579. Ini bisa dianggap sebagai kondisi dasar kinerja tanpa pengaruh faktor-faktor tersebut.
- 2) Dengan nilai koefisien 0,701 untuk komunikasi, dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas komunikasi akan membawa peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,701 poin, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Ini menegaskan pentingnya komunikasi yang lancar dalam memaksimalkan hasil kerja.

- 3) Motivasi menunjukkan dampak yang lebih besar, di mana koefisiennya sebesar 0,860 menandakan bahwa peningkatan motivasi sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan sebanyak 0,860 unit. Hal ini menyoroti motivasi sebagai faktor utama dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja.
- 4) Sebaliknya, disiplin kerja menunjukkan hubungan yang tidak biasa, yakni nilai koefisien negatif sebesar -0,634. Artinya, semakin ketat atau kaku penerapan disiplin, kinerja karyawan justru cenderung menurun sebanyak 0,634 satuan per unit peningkatan disiplin, dengan variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa pendekatan disiplin yang terlalu tegas tanpa fleksibilitas dapat berdampak negatif pada kinerja.

Tabel 4. Uji – T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.579	5.443	0.290	0.774	
totalX1	0.701	0.327	0.422	2.142	0.041
totalX2	0.860	0.113	0.825	7.597	0.000
totalX3	-0.634	0.280	-0.450	-2.266	0.031

Variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,142 > t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,041 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Motivasi (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 7,597 > t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima, menegaskan bahwa motivasi memiliki kontribusi yang signifikan

dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} -2,266 < t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,031 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Namun demikian, arah pengaruhnya negatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dalam konteks penelitian ini justru menurunkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Uji – (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	721.828	3	240.609	22.840	.000
Residual	305.506	29	10.535		
Total	1027.333	32			

Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan, dengan nilai F_{hitung} 22,840 >

F_{tabel} 2,95 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H4 diterima.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838	.703	.672	3.24572

Koefisien determinasi sebesar 0,703 mengindikasikan bahwa variabel X1, X2, dan X3 bersama-sama menjelaskan 70% perubahan pada variabel Y.

Pembahasan

Komunikasi (X1) memiliki peran signifikan dalam membentuk kualitas hubungan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,142 yang melebihi t_{tabel} 2,045 dan signifikansi 0,041 yang berada di bawah ambang 0,05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang berjalan efektif bukan sekadar alat penyampaian informasi, tetapi juga menjadi fondasi terbentuknya rasa saling percaya dan koordinasi yang solid dalam tim kerja. Ketika komunikasi dilakukan dengan jelas dan terbuka, hambatan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan dan potensi konflik dapat dicegah sejak dini. Hasil ini sejalan dengan temuan Rokhayati *et al.* (2022), yang menekankan bahwa komunikasi berperan dalam memperkuat keterlibatan karyawan serta meningkatkan efisiensi kerja melalui pemahaman tugas yang lebih terstruktur. Dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan juga terlepas dari peran motivasi yang kuat. Variabel motivasi (X2) menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana tercermin dari nilai t_{hitung} 7,597 yang jauh melampaui t_{tabel} 2,045, serta tingkat signifikansi yang sangat rendah (0,000). Artinya, keberadaan motivasi yang tepat baik dalam bentuk penghargaan eksternal maupun dorongan dari dalam diri dapat menjadi pemicu

utama dalam membangun etos kerja yang produktif. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang merasa didorong dan dihargai cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih konsisten dan fokus terhadap pencapaian target. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian Geza Mahesa Putra *et al.* (2023), yang menggarisbawahi peran penting motivasi dalam membentuk sikap kerja positif, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta komitmen jangka panjang terhadap tugas-tugas yang diemban. Salah satu temuan yang cukup mencolok dalam penelitian ini adalah bahwa variabel disiplin kerja (X3) justru menjelaskan hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} -2,266 > t_{tabel} 2,045, dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. Hasil ini mengungkap bahwa pendekatan disiplin yang diterapkan mungkin terlalu ketat atau bersifat formalitas semata, sehingga menimbulkan efek tekanan dan mengurangi ruang gerak karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan, yang dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka. Maka dari itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali penerapan sistem disiplin yang telah diberlakukan, agar lebih fleksibel namun tetap mampu menjaga komitmen dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} 22,840 > F_{tabel} 2,95, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja

karyawan tidak dipengaruhi oleh aspek secara tunggal, melainkan dari perpaduan ketiga variabel tersebut. Dengan kata lain, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sinergi antara komunikasi yang berjalan efektif, dorongan motivasi yang kuat, serta penerapan disiplin kerja yang proporsional.

Kesimpulan

Komunikasi yang efektif terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan namun cenderung negatif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen diharapkan untuk terus membangun komunikasi internal yang terbuka dan dua arah agar setiap instruksi, kebijakan, dan informasi dapat dipahami dengan tepat, sehingga mengurangi miskomunikasi yang berdampak pada produktivitas. Karyawan juga diharapkan untuk menjaga semangat dan motivasi kerja melalui pengembangan diri dan interaksi positif di lingkungan kerja. Disiplin kerja seharusnya tidak hanya dilihat sebagai bentuk kepatuhan, tetapi juga sebagai cerminan tanggung jawab dan dedikasi terhadap kualitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti pola kepemimpinan, iklim organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup agar hasil penelitian lebih komprehensif dan aplikatif di berbagai sektor usaha.

Daftar Pustaka

- Dwi, A. (2023). Komunikasi Adalah: Pengertian, Jenis, dan Tujuannya. *Fisip. Umsu. Ac. Id.* <https://fisip.umsu.ac.id/2023/08/07/komunikasi-adalah-pengertian-jenis-dan-tujuannya>.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres kupang kota. *Among Makarti*, 13(2), 357233.
- Fitriani, A. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), 9-14. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v3i1.40388>.
- Geza Mahesa Putra, M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis motivasi kerja pegawai PPPK pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator disiplin kerja. *10(September)*, 301-320.
- Pranata, R., & Hadya, R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(1), 80-89. <https://doi.org/10.31933/emjm.v3i1.1223>.
- Pulungan, M. A. (2021). *PENAGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KEBAB BOSMAN SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rumiyati, R., & Wartono, T. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 6990-7004.

- Sari, M. W. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 27-35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>.
- SELTU, S., & Hendra, R. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *PAJAK DAN MANAJEMEN KEUANGAN Yupedume.uu: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(5), 75-82.
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., & Pangihutan, J. W. (2023). Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar 1. 5(1), 59–64.
- Wreta, A. (2022). *Indikator Kinerja Karyawan: Pengertian, Contoh, dan Manfaatnya*.