

## PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

FARRAQUENA CHANDRA DWIRIZKALIA  
SURAHMAN PUJANTO

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74  
Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114  
farraguenna28@gmail.com, rahman.psi@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to analyze and determine the influence of motivation, communication, and work discipline on the performance of PT. XYZ. The population used in this study were employees of PT. XYZ has 169 employees. The sampling technique used is a purposive sample where the sampling technique with certain considerations that is sampled is 108 employees of PT. XYZ. Data retrieval techniques through the dissemination of questionnaires using a Likert scale. The data is then analyzed using statistical data processing. Based on the results of hypothesis test data analysis in this study, it shows that motivation has a significant effect on employee performance, communication has a significant effect on employee performance, and work discipline has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Motivation, communication, work discipline, employee performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ sebanyak 169 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel purposive dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dijadikan sampel yaitu 108 karyawan. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan pengolahan data statistik. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini menjadikan persaingan semakin tinggi dalam dunia bisnis, sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang untuk memenuhi tujuan

perusahaan. Perisa adalah kualitas dari suatu bahan tambahan pangan yang mempengaruhi rasa dan pewangi adalah campuran berbagai campuran berbagai bahan *aromatic* yang memiliki wangi tertentu.

**Tabel 1 Daftar Perusahaan Pewangi dan Perisa di Indonesia**

No	Perusahaan
1	PT. Essence Indonesia (IFF)
2	PT. Firmench Indonesia
3	PT. XYZ
4	PT. Indesso Aroma
5	PT. Jutarasa Abadi

Sumber: Internet, diakses pada 26 Mei 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa perusahaan besar pewangi dan perisa yang ada di Indonesia. Akibat dari persaingan tersebut, maka membuka peluang untuk perusahaan PT. XYZ untuk terus berkembang secara global, terutama dalam aktivitas penjualan produknya.

Pada laporan penjualan PT. XYZ antara tahun 2017 hingga 2021, penjualan tahun 2017 adalah sebesar 56,94 persen, kemudian pada tahun 2018 hingga 2019 mengalami kenaikan sebesar 69,25 dan 80 persen, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 79,35 dan pada tahun 2021 terjadi penurunan

kembali sebesar 52 persen. Menurut Moeharino (2012), dalam Jufrizen dan Fadila (2021), kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, kinerja perusahaan ini dapat dilihat dari target dan realisasi penjualan sebagai salah satu implementasi atas perencanaan strategi organisasi. Menurut Dessler (2020), manajemen kinerja berarti terus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan selaras dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

**Tabel 2 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. XYZ**

Kategori	Nilai (%)	Level
Sempurna	151-200	5
Sangat Baik	100-150	4
Baik	91-100	3
Kurang Baik	51-91	2
Buruk	50-ke bawah	1

Sumber: Data Internal PT. XYZ tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat bahwa standar penilaian di PT. XYZ berdasarkan skor dan pencapaian karyawan

yang telah ditentukan dari perusahaan. Berikut terlampir data hasil rata-rata kinerja karyawan PT. XYZ:

**Tabel 3 Rata-rata Kinerja Karyawan PT. XYZ**

Tahun	Kategori	Nilai Rata-rata (%)	Nilai	Jumlah Karyawan
-------	----------	---------------------	-------	-----------------

2017	Sangat Baik	110	4	159
2018	Sangat Baik	107	4	162
2019	Baik	96	3	160
2020	Baik	94	3	166
2021	Kurang Baik	72	2	169

Sumber: Data Internal PT. XYZ tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan PT. XYZ pada tahun 2017 hingga 2021 mengalami penurunan. Hal itu terlihat dari tahun 2017 dengan rata-rata hasil kinerja karyawan adalah 110 dengan kategori sangat baik dan mendapatkan skor 4, pada tahun 2018 rata-rata hasil kerja karyawan adalah 107 dengan kategori sangat baik dan mendapatkan skor 4, pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami penurunan dengan hasil kerja karyawan 96, 94 dan 72 dengan kategori baik dan kurang baik dengan masing-masing skor 3 dan 2.

## MOTIVASI

Menurut Alifian dan Asmara (2020), motivasi ialah sebuah bentuk dorongan semangat yang memiliki tujuan sebagai penggerak kemauan karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Menurut Luh Mang dan Ni Ketut (2017), menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi atas kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## KOMUNIKASI

Menurut Refly *et al.* (2021), komunikasi adalah perilaku yang dihasilkan dari saling bertukar pikiran untuk menyampaikan maksud atau ide-ide kepada orang lain.

Menurut Wahyudi (2013) dalam Alan dan Sudibya (2019), komunikasi adalah proses dalam menyampaikan ide dan informasi untuk orang lain sehingga seseorang itu mengerti dan dapat mengarah pada pencapaian tertentu.

Menurut Luh Mang dan Ni Ketut (2017), menyatakan bahwa adanya pengaruh komunikasi atas kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## DISIPLIN KERJA

Menurut Alifian dan Asmara (2020) disiplin kerja adalah sikap mematuhi, menghormati, menghargai serta taat terhadap tata cara peraturan serta norma-norma yang berlaku pada sebuah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima konsekuensi apabila melanggarnya.

Menurut Rivai (2015) dalam Anissaul dan Budi (2019), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Luh Mang dan Ni Ketut (2017), menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### KINERJA KARYAWAN

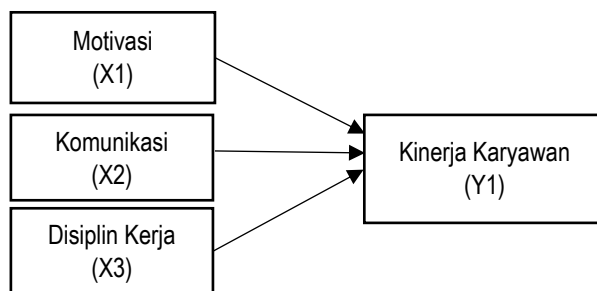
Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Karen *et al.* (2011), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian seseorang

atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya untuk mencapai hasil yang sesuai.

Menurut Rudman (2003, 7) dalam Gulo (2018), kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang fokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan.



**Gambar 1 Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan kausalitas. Objek dalam penelitian ini adalah PT. XYZ. Dengan metode sampling yang diterapkan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Jumlah populasi adalah sebanyak 169, sedangkan jumlah sample adalah sebanyak 108, dengan kriteria yaitu karyawan tetap dan telah ng bekerja minimal 2 tahun.

### DEFINISI OPERASIONAL

#### Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang akan dihasilkan dari keinginannya untuk memuaskan dan memnuhi kebutuhannya.

#### Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang serupa.

#### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cara yang digunakan oleh para manajer untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku atau sifat dan sebagai usaha manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan agar dapat mematuhi semua peraturan yang diberikan perusahaan.

#### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Merupakan suatu hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Peneliti menentukan pengukuran variable menggunakan skala *likert*. Menurut

Sugiyono (2017, 158) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi**

Variabel Independen (X1)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Motivasi 1	0,625	0,1891	Valid
Motivasi 2	0,716	0,1891	Valid
Motivasi 3	0,762	0,1891	Valid
Motivasi 4	0,672	0,1891	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung indikator motivasi (X1) lebih besar dari nilai r tabel, hal ini

menunjukkan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data penelitian.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Komunikasi**

Variabel Independen (X2)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Komunikasi 1	0,776	0,1891	Valid
Komunikasi 2	0,689	0,1891	Valid
Komunikasi 3	0,720	0,1891	Valid
Komunikasi 4	0,713	0,1891	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung indikator komunikasi (X2) lebih besar dari nilai r tabel, hal

ini menunjukkan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data penelitian.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Variabel Independen (X3)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,593	0,1891	Valid
Disiplin Kerja 2	0,594	0,1891	Valid
Disiplin Kerja 3	0,642	0,1891	Valid
Disiplin Kerja 4	0,703	0,1891	Valid
Disiplin Kerja 5	0,380	0,1891	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai  $r$  hitung indikator disiplin kerja (X3) lebih besar dari nilai  $r$  tabel, hal

ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel Independen (Y)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,562	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,592	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,546	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,686	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,623	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,630	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,707	0,1891	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai  $r$  hitung indikator kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai  $r$  tabel,

hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel Independen (Y)	Corrected Item-Total Correlation	R table df = n-2	Keterangan
Motivasi (X1)	0,645	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,742	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,505	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 8 hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variable independen yaitu motivasi (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dan variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki nilai

*cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang di uji dinyatakan reliabel, berarti instrument penelitian dapat menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 9 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnof)**

Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
----------------------	-------	------------

0,200                      0,05                      Normal

Sumber: Pengolahan data statistik

**Tabel 10 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,519	1,927	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,665	1,503	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 10,

menunjukkan hasil bahwa semua variabel independen dari model regresi tidak terdapat multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

**Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,074	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,0584	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,737	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 11 terlihat, bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih

besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 12 Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1,902

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 12 di atas, diperoleh perhitungan untuk nilai dU adalah sebesar 1,7437 dan nilai 4 – dU sebesar 2,2563. Sehingga, nilai Durbin-Watson berada diantara

dU dan 4 – dU, yang berarti tidak terjadi autokorelasi antara kesalahan pada periode (1) dengan periode sebelumnya (t-1).

**Tabel 13 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,365	0,133	0,108

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan pada tabel 13, maka diperoleh angka *coefficient correlation* (R) sebesar 0,365 yang artinya motivasi (X1), komunikasi (X2), disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan (Y).

Masih berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,108. Hal ini

menunjukkan bahwa sebesar 10,8 persen variansi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya yaitu sebesar 89,2 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 14 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient
	B
(Constant)	19,859
Motivasi (X1)	0,101
Komunikasi (X2)	0,008
Disiplin Kerja (X3)	0,403

Sumber: Pengolahan data statistik

Dalam penelitian ini terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,859 + 0,101.X1 + 0,008.X2 + 0,403.X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Komunikasi

X3 = Variabel Disiplin Kerja

e = Error

Artinya jika nilai Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan yang dihasilkan adalah sebesar 19,859.

Koefisien Regresi Motivasi = 0,101, berarti setiap kenaikan satu satuan motivasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. XYZ sebesar 0,101 satuan, jika nilai komunikasi dan disiplin kerja dianggap konstan.

Koefisien Regresi Komunikasi = 0,008, berarti setiap kenaikan satu satuan komunikasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. XYZ sebesar 0,008 satuan, jika nilai motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja = 0,403, berarti setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan PT. XYZ sebesar 0,403 satuan, jika nilai motivasi dan komunikasi dianggap konstan.

**Tabel 15 Uji Hipotesis**

Model	t	Sig.
Motivasi	2,371	0,020
Komunikasi	2,496	0,014
Disiplin Kerja	3,945	0,000

Sumber: Pengolahan data statistik

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu diperoleh nilai t hitung 2,371 > t tabel 1,98260 dan nilai (sig) sebesar 0,020 < (0,05), maka

terdapat pengaruh motivasi atas kinerja karyawan PT. XYZ.



Pengujian hipotesis yang kedua yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung  $2,496 > t$  tabel  $1,98260$  dan nilai ( $\text{sig}$ ) sebesar  $0,014 < (0,05)$ , maka terdapat pengaruh komunikasi atas kinerja karyawan PT. XYZ.

Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung  $3,945 > t$  tabel  $1,98260$  dan nilai ( $\text{sig}$ ) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , maka terdapat pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan PT. XYZ.

## DISKUSI

Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Luh Mang & Ni Ketut (2017). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Alifian dan Asmara (2020) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Luh Mang & Ni Ketut (2017). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Zulfana et al. (2018) menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $X_3$ ) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Luh Mang & Ni Ketut (2017). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Refly et al. (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Setelah dilakukan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa,

Hasil uji hipotesis I,  $H_{a1}$  diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi atas kinerja karyawan PT. XYZ.

Hasil uji hipotesis II,  $H_{a2}$  diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh komunikasi atas kinerja karyawan kantor pusat PT. XYZ.

Hasil uji hipotesis III,  $H_{a3}$  diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan PT. XYZ.

Bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan diantaranya: (1) Variabel yang diteliti hanya motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sehingga dirasa masih perlu adanya kajian lebih di luar variabel-variabel tersebut. (2) Keterbatasan waktu, biaya dan akses dikarenakan penelitian ini dilakukan saat masa pandemic yang mengakibatkan sulitnya melakukan observasi secara langsung untuk mendapatkan beberapa data. (3) Jumlah responden yang diteliti karyawan tetap PT. XYZ yang berjumlah 108 karena sesuai kriteria yang ditetapkan.

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti yang mungkin akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, yaitu: (1) Diharapkan untuk menambah variabel bebas lain yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Diharapkan bisa memperluas ruang lingkup dan menambah, serta memperbanyak lagi responden yang diteliti. (3) Diharapkan menggunakan penelitian secara langsung kedalam perusahaan.

Rekomendasi bagi perusahaan, yaitu: (1) Peneliti menyarankan bahwa perusahaan dapat mempertahankan serta selalu melakukan evaluasi pemberian tunjangan yang berkesinambungan dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, misal dengan cara memberikan tiket liburan gratis dan bonus cuti, ataupun bonus lain yang mungkin dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. (2) Peneliti menyarankan untuk mempertahankan dan mungkin mengembangkan proses yang ada saat ini agar lebih efektif antar pemimpin terhadap karyawan, misal dengan memanfaatkan system terintegrasi yang ada di dalam perusahaan. (3) Peneliti menyarankan perusahaan dan karyawan dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kedisiplinan dan ketaatan pada aturan yang ditetapkan perusahaan, yakni

dengan cara pemimpin perusahaan memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan, misal dengan datang tepat waktu, tepat waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, tegas pada saat harus memberikan arahan dan teguran, agar karyawan dapat mencontoh perilaku pemimpin di perusahaan.

## REFERENCES:

- Alan, K. D., & Sudibya, I. G. A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(9), 5847 – 6866.
- Alifian Dinar Azmy, A. I. 2020. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt mustika citra rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–15.
- Dessler, Gary, 2020. *Human Resources Management, 15 th edition*. Pearson Education.
- Gulo, Yupiter 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bekasi : E-jurnal STIE Trisakti, 16.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendy Leppa, Refly., Koleangan, R.A.M., dan Sepang, J.L. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. *E-Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, 9(3).
- Indah Mariani, L. Mang., & Sariyathi, Ni Ketut. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Istifadah, Anissaul., Santoso, Budi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Universitas Pendidikan Ganesha. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3).
- Jufrizen1, Fadilla. P. H. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Karen, Becker., Nicholas, Anwar., dan Everett Cherie. 2011. *Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization*. *Journal Management & Leadership*, 3(21): 255-271.
- Khongida, Zulfana., Purnamaningsih, Nining. 2018. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Rivai, V. 2004. *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teguh Prasetyo, Ery., Marlina Puspa., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Swadaya Gunung Jati. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1).