

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Karyawan di Kantor CV Manguni Sejahtera Manado

Tonny S. Maringka^{1*}, Sandy Kudati², Farly C.M. Teneh³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sandykurniawankudati17@gmail.com

Abstract. *In today's competitive business environment, human resource quality determines organizational success more than capital or technology alone. This study examines how work discipline and organizational communication affect employee motivation at CV Manguni Sejahtera Manado. Company attendance records showed a rising trend of tardiness and unexplained absence over a six-month period, indicating weakening employee motivation. The study used a quantitative approach with a causal-associative design. The population consisted of 45 employees, all included as the sample through saturated sampling. Data were collected using a 15-item Likert-scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression in SPSS 26. Results show that work discipline has a positive and significant partial effect on employee motivation ($t = 4.143$, $sig. = 0.000$). Organizational communication shows no significant partial effect ($t = 1.147$, $sig. = 0.258$). Simultaneously, both variables significantly affect employee motivation ($F = 26.869$, $sig. = 0.000$), explaining 56.1 percent of its variance. Work discipline emerges as the dominant driver of motivation, while the effect of organizational communication overlaps with discipline. The company is advised to keep enforcing discipline consistently and to strengthen two-way communication to sustain employee motivation.*

Keywords: *Employee Motivation; Multiple Linear Regression; Organizational Communication; SPSS; Work Discipline.*

Abstrak. Kualitas sumber daya manusia menentukan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis modern. Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan di CV Manguni Sejahtera Manado. Data absensi perusahaan periode Juli-Desember 2025 menunjukkan tren kenaikan keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan, yang mengindikasikan pelemahan motivasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi berjumlah 45 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 15 item dan dianalisis dengan regresi linear berganda berbantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan ($t = 4,143$; $sig. = 0,000$). Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan ($t = 1,147$; $sig. = 0,258$). Secara simultan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan ($F = 26,869$; $sig. = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 56,1 persen. Disiplin kerja menjadi faktor dominan pendorong motivasi kerja, sementara komunikasi organisasi belum memberi pengaruh unik yang signifikan, kemungkinan karena sebagian pengaruhnya sudah terwakili oleh disiplin kerja. Perusahaan disarankan mempertahankan penegakan disiplin kerja secara konsisten dan meningkatkan efektivitas komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan guna menjaga motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: CV Manguni Sejahtera; Disiplin Kerja; Komunikasi Organisasi; Motivasi Karyawan; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi di era bisnis modern tidak lagi ditentukan hanya oleh modal finansial, teknologi, atau jaringan pemasaran. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi fondasi utama keunggulan bersaing yang berkelanjutan, karena manusia adalah penggerak, perencana, dan pengendali seluruh sumber daya lain di perusahaan. Keunggulan SDM ini sangat bergantung pada motivasi kerja karyawan. Karyawan yang bermotivasi tinggi bekerja lebih dedikatif, efisien, dan memiliki rasa memiliki terhadap tugasnya. Sebaliknya, motivasi

kerja yang menurun memicu erosi produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, dan tingginya perputaran karyawan.

CV Manguni Sejahtera Manado adalah perusahaan menengah yang bergerak di bidang distribusi, logistik, dan jasa perdagangan komersial di Kota Manado. Perusahaan ini bergantung pada kinerja dan komitmen karyawannya untuk memenuhi target operasional harian dan bulanan. Observasi awal peneliti menemukan indikasi motivasi kerja yang belum optimal, ditandai dengan penundaan tugas, minimnya inisiatif mandiri, dan fluktuasi kehadiran. Data absensi periode Juli-Desember 2025 memperkuat indikasi ini: keterlambatan naik dari 38 kali pada Juli menjadi 63 kali pada Desember, sementara ketidakhadiran tanpa keterangan naik dari 4 menjadi 11 hari pada periode yang sama. Tren ini menunjukkan penurunan tanggung jawab dan dorongan kerja karyawan.

Disiplin kerja diduga menjadi salah satu faktor penentu kondisi tersebut. Disiplin bukan sekadar kepatuhan pada jam kerja, melainkan internalisasi tanggung jawab dan kesadaran memenuhi standar kerja. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Pengawasan dan penegakan disiplin yang longgar menciptakan kondisi kerja permisif yang menurunkan motivasi kerja secara kolektif, seperti dibuktikan oleh Wulandari (2021) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan.

Faktor kedua yang diduga berpengaruh adalah komunikasi organisasi, yang menghubungkan seluruh komponen internal perusahaan melalui penyampaian instruksi, umpan balik, dan aspirasi karyawan. Wawancara awal dengan staf CV Manguni Sejahtera menemukan indikasi hambatan komunikasi internal: instruksi kerja yang kurang terstruktur, perubahan kebijakan yang disampaikan mendadak dan lisan, serta ruang terbatas bagi karyawan untuk memberi masukan. Arung dan Sari (2022) menegaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif menimbulkan miskonsepsi dan menggerogoti motivasi kerja, sementara Susanto (2020) membuktikan bahwa komunikasi organisasi yang lancar berkontribusi positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bersandar pada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Menurut Herzberg, disiplin kerja yang adil dan komunikasi yang transparan tergolong faktor hygiene dan pemuas yang, jika dikelola dengan tepat, menghilangkan ketidakpuasan dan mendorong motivasi intrinsik karyawan. Kajian mengenai disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi telah banyak dilakukan pada organisasi pemerintah dan perusahaan manufaktur skala besar, tetapi pengujian empiris pada perusahaan swasta skala menengah di Kota Manado masih terbatas. Celah ini menjadi urgensi penelitian, mengingat perusahaan skala

menengah memiliki struktur organisasi yang fleksibel namun rentan terhadap ambiguitas peran jika komunikasi tidak dikelola secara profesional.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh parsial disiplin kerja terhadap motivasi karyawan, pengaruh parsial komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan, serta pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap motivasi karyawan di kantor CV Manguni Sejahtera Manado.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Karyawan

Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan daya gerak, mengarahkan tujuan, dan memelihara ketahanan perilaku seseorang dalam bekerja. Robbins dan Judge (2021) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Kajian motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, sebagaimana diulas dalam Robbins dan Judge (2021), yang menyusun kebutuhan manusia dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi faktor kerja menjadi hygiene factors (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, komunikasi) dan motivators (prestasi, pengakuan, tanggung jawab). Berdasarkan sintesis kedua teori ini, motivasi karyawan diukur melalui semangat kerja harian, keinginan berprestasi, tanggung jawab tugas, kepuasan hasil kerja, dan keterlibatan aktif mencapai target organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Kesadaran berarti kepatuhan sukarela terhadap aturan; kesediaan berarti tindakan konsisten sesuai ketentuan tertulis maupun tidak tertulis. Mengacu pada Hasibuan (2020) dan Sutrisno (2021), disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan pada SOP dan instruksi atasan, efektivitas penggunaan jam kerja, dan tanggung jawab pemeliharaan sarana kerja.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian, penerimaan, dan pertukaran pesan antaranggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Arung & Sari, 2022). Arah komunikasi terbagi menjadi komunikasi ke bawah (instruksi dan kebijakan dari pimpinan), komunikasi ke atas (laporan dan keluhan dari karyawan), dan komunikasi horizontal (koordinasi antarrekan kerja). Variabel ini diukur melalui kejelasan instruksi, keterbukaan alur komunikasi, frekuensi koordinasi antarbagian, dan ketersediaan umpan balik atas kinerja.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Disiplin kerja yang terstruktur menciptakan kepastian dan keadilan kerja, sehingga karyawan terdorong menyelesaikan tugas tepat waktu dan merasakan kepuasan batin saat berhasil memenuhi standar. Penegakan disiplin yang adil menghindarkan kecemburuan sosial dan menjaga iklim kerja tetap produktif. Komunikasi yang efektif, di sisi lain, memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan karyawan: instruksi yang jelas dan umpan balik yang terbuka membuat karyawan merasa diakui dan terdorong berkontribusi. Ketika disiplin memberi kerangka aturan dan komunikasi memberi kejelasan serta iklim hubungan yang hangat, keduanya membentuk sinergi yang mendorong motivasi kerja pada tingkat optimal. Berdasarkan uraian ini, penelitian mengajukan tiga hipotesis: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan (H1); komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan (H2); serta disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi karyawan (H3).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat antara disiplin kerja (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap motivasi karyawan (Y). Penelitian dilakukan di CV Manguni Sejahtera Manado, Sulawesi Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 45 orang. Mengingat populasi relatif kecil (kurang dari 100), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh 45 karyawan dijadikan sampel penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-5 yang terdiri atas 15 item pernyataan, terbagi rata pada tiga variabel: disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan motivasi karyawan. Kuesioner terlebih dahulu diujicobakan kepada 30 responden untuk menguji validitas (korelasi Pearson Product Moment, item valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha, instrumen reliabel jika nilai $\geq 0,60$). Data sekunder berupa profil perusahaan, data absensi, dan literatur pendukung juga digunakan. Data dikumpulkan pula melalui observasi non-partisipan untuk memperkuat interpretasi hasil kuesioner.

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji autokorelasi (Durbin-Watson), dan uji heteroskedastisitas (Glejser), untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator. Analisis

utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah motivasi karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah disiplin kerja, X_2 adalah komunikasi organisasi, dan e adalah error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besaran variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 dan X_2 .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilaksanakan pada CV Manguni Sejahtera Manado selama periode penelitian tahun 2026, dengan kuesioner disebarkan kepada seluruh 45 karyawan sebagai sampel. Seluruh kuesioner kembali lengkap tanpa data yang hilang, sehingga seluruh data responden dapat diolah. Statistik deskriptif menunjukkan disiplin kerja memiliki rata-rata 21,82 dari skor maksimum 25, komunikasi organisasi 19,60, dan motivasi karyawan 21,78, yang mengindikasikan tingkat disiplin dan motivasi tergolong tinggi, sementara persepsi terhadap komunikasi organisasi lebih beragam di antara responden.

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment ($r\text{-tabel} = 0,294$ pada $n = 45$, $\alpha = 5\%$) menunjukkan seluruh 15 item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai $r\text{-hitung}$ antara 0,689 sampai 0,921 dengan signifikansi 0,000, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,843 untuk disiplin kerja, 0,890 untuk komunikasi organisasi, dan 0,916 untuk motivasi karyawan, seluruhnya jauh di atas ambang 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. sebesar 0,396 ($> 0,05$), diperkuat oleh uji Shapiro-Wilk dengan signifikansi 0,251, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,472 ($> 0,10$) dan VIF 2,117 (< 10) untuk kedua variabel independen, yang berarti model bebas dari multikolinearitas. Uji autokorelasi Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,835, berada di antara d_U (1,615) dan $4-d_U$ (2,385), sehingga model bebas autokorelasi. Uji heteroskedastisitas Glejser menunjukkan disiplin kerja bebas heteroskedastisitas ($\text{sig.} = 0,851$), namun komunikasi organisasi terindikasi mengalami heteroskedastisitas ringan ($\text{sig.} = 0,001$). Temuan ini disampaikan secara transparan sebagai keterbatasan model dan tidak menggugurkan keseluruhan hasil penelitian, karena tiga dari empat asumsi klasik lainnya terpenuhi dengan baik.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,831 + 0,770X_1 + 0,160X_2 + e$. Konstanta 1,831 berarti motivasi karyawan diprediksi sebesar 1,831 apabila disiplin kerja dan komunikasi organisasi bernilai nol. Koefisien X_1 sebesar 0,770 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja meningkatkan motivasi karyawan sebesar 0,770 satuan, sementara koefisien X_2 sebesar 0,160 menunjukkan pengaruh serupa namun lebih kecil untuk komunikasi organisasi. Nilai R sebesar 0,749 menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel independen dengan motivasi karyawan, dan R Square sebesar 0,561 berarti 56,1 persen variasi motivasi karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja dan komunikasi organisasi, sedangkan 43,9 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.

Variabel / Model	Koefisien / Nilai	t / F-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,831	0,648	0,520	-
Disiplin Kerja (X_1)	0,770	4,143	0,000	H1 diterima
Komunikasi Organisasi (X_2)	0,160	1,147	0,258	H2 ditolak
Uji F (Simultan)	$R^2 = 0,561$	26,869	0,000	H3 diterima

Sumber: Output SPSS, hasil pengolahan data penelitian, 2026.

Uji t menunjukkan disiplin kerja memiliki t -hitung 4,143 > t -tabel 2,018 dengan signifikansi 0,000, sehingga H1 diterima: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan. Komunikasi organisasi memiliki t -hitung 1,147 < t -tabel 2,018 dengan signifikansi 0,258, sehingga H2 ditolak. Komunikasi organisasi tetap berkorelasi positif dengan motivasi karyawan, tetapi pengaruh uniknya menjadi tidak signifikan setelah dikontrol oleh disiplin kerja, kemungkinan karena korelasi yang cukup tinggi antara kedua variabel independen ($r = 0,726$) sehingga sebagian pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi sudah terwakili oleh disiplin kerja. Uji F menghasilkan F -hitung 26,869 > F -tabel 3,220 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima: disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pembahasan

Instrumen penelitian yang digunakan terbukti valid dan reliabel, dan model regresi memenuhi sebagian besar asumsi klasik kecuali indikasi heteroskedastisitas ringan pada komunikasi organisasi, yang menjadi catatan keterbatasan model. Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan sejalan dengan Hasibuan (2020) dan Wulandari (2021), yang menyatakan penegakan disiplin yang konsisten menumbuhkan kepuasan batin dan dorongan kerja. Secara teoretis, temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg: disiplin yang adil berfungsi sebagai hygiene factor yang, ketika

dikelola dengan baik, menghilangkan ketidakpuasan dan membuka ruang bagi motivator intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian.

Komunikasi organisasi menunjukkan hubungan positif tetapi tidak signifikan secara parsial. Kondisi ini kemungkinan terjadi karena sebagian fungsi komunikasi organisasi di CV Manguni Sejahtera, seperti penyampaian instruksi dan koordinasi antarbagian, sudah terintegrasi dengan pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri, sehingga pengaruh unikanya terhadap motivasi sulit terpisahkan dari pengaruh disiplin. Temuan ini berbeda dari Susanto (2020), yang menemukan komunikasi organisasi berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja ketika diuji sebagai variabel tunggal tanpa pengendalian disiplin kerja. Perbedaan ini menegaskan pentingnya konteks dan model penelitian dalam menafsirkan pengaruh komunikasi organisasi.

Secara simultan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan kontribusi 56,1 persen, sejalan dengan Wulandari (2021) yang juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin kerja perlu tetap menjadi prioritas utama manajemen CV Manguni Sejahtera, namun perbaikan komunikasi organisasi, khususnya komunikasi dua arah yang lebih terbuka, tetap diperlukan agar dampaknya terhadap motivasi kerja dapat lebih terasa secara mandiri, bukan hanya melalui jalur disiplin kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan di CV Manguni Sejahtera Manado, dan menjadi faktor dominan yang mendorong motivasi kerja. Komunikasi organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, meski tetap berhubungan positif dengan motivasi karyawan, sehingga sebagian pengaruhnya kemungkinan sudah terwakili oleh disiplin kerja. Secara simultan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan kontribusi 56,1 persen, yang menegaskan bahwa kedua faktor ini perlu dikelola bersama sebagai satu kesatuan, bukan secara terpisah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, CV Manguni Sejahtera disarankan mempertahankan dan meningkatkan penegakan disiplin kerja melalui aturan yang konsisten, penghargaan bagi karyawan disiplin, dan evaluasi berkala, sekaligus memperbaiki sistem komunikasi organisasi dengan menciptakan komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan. Karyawan disarankan mempertahankan kedisiplinan dan aktif membangun komunikasi yang

baik dengan rekan kerja maupun pimpinan, karena kombinasi keduanya mendorong motivasi kerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen dan indikasi heteroskedastisitas ringan pada variabel komunikasi organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas jumlah responden dan cakupan objek penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan pendekatan analisis yang lebih robust atau transformasi data untuk mengatasi indikasi heteroskedastisitas yang ditemukan pada variabel komunikasi organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan bagian dari skripsi penulis pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Eben Haezar Manado. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dosen Pembimbing I dan II atas bimbingan selama penyusunan penelitian, serta kepada pimpinan dan karyawan CV Manguni Sejahtera Manado atas izin penelitian dan bantuan data yang diberikan.

DAFTAR REFERENSI

- Ambarwati, O. D., Basalamah, M. R., & Nurhidayah. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 301–306.
- Arung, A. L., & Sari, W. P. (2022). Analisis komunikasi internal dalam membangun kinerja yang baik. *Kiwari*, 1(2), 350–355. <https://doi.org/10.24912/ki.v1i1.15680>
- Ganyang, M. T. (2022). Employee performance analysis review from work discipline and communication. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 715–718. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.928>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Himawan, C. R., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Nastain, M., & Fariha, N. F. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung tahun 2022. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457>

- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto. (2024). Pengaruh motivasi, pengalaman, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nor Coffee Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(2), 155–165. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.2666>
- Lumentut, M., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan swasta di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 455–465.
- Permana, K. B. J., Sihombing, I. H. H., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harris Riverview Kuta. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 12(2), 102–111. <https://doi.org/10.52352/jbh.v12i2.1186>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rondonuwu, S., Kawet, L., & Jan, A. B. (2023). Analisis komunikasi organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 112–121.
- Sahrona, & Rizky, M. C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot. *Jurnal GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17(1), 122–133. <https://doi.org/10.58890/jkb.v17i1.394>
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Sjahruddin, H., Fitriyana, F., Cakranegara, P. A., Suryani, S., & Abdurrohman, A. (2023). Influence of work discipline and work motivation analysis on increasing employee performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(1), 84–92. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1380>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, A. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 201–212.
- Sutrisno, E. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Wulandari, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai pada instansi publik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 145–156.