



## Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT XYZ

Mita Rahmadewi <sup>1</sup>, Christian Wiradendi Wolor <sup>2</sup>, Marsofiyati <sup>3</sup>

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220; Telepon: (021) 4898486

Korespondensi penulis : [mitard02@gmail.com](mailto:mitard02@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of work ethic, communication and work motivation on employee work discipline. Work discipline is an important factor in increasing organizational productivity and performance. Factors such as work ethic, communication and work motivation have a significant role in shaping the level of employee work discipline in the work environment. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to 100 employee respondents from various backgrounds and levels of position. The collected data was analyzed using statistical methods such as regression to assess the relationship between the independent variables (work ethic, communication and work motivation) and the dependent variable (work discipline). The results of the analysis show that there is a positive and significant influence of work ethic, communication and work motivation on employee work discipline. The SmartPLS 4 application was also used in this research to assist in the analysis of the data obtained. The findings of this research provide an important contribution to human resource management and organizational development.*

**Keywords:** Work Ethic, Communication, Work Motivation and Work Discipline

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Faktor-faktor seperti etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden karyawan dari berbagai latar belakang dan tingkat jabatan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik seperti regresi untuk menilai hubungan antara variabel independen (etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (disiplin kerja). Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Aplikasi SmartPLS 4 juga digunakan dalam penelitian ini untuk membantu dalam analisis hasil data yang diperoleh. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

### PENDAHULUAN

Disiplin kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah Perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak yang positif berupa suasana pekerjaan menjadi lebih menyenangkan serta lebih semangat dalam menyelesaikan perkerjaan dengan baik. Namun sebaliknya apabila kedisiplinan kerja bagi karyawan tidak ditegakkan dengan baik tentu saja akan memberikan pengaruh yang negatif bagi perusahaan. Dampak negatif yang ditimbulkan sebuah perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan.

Di era globalisasi seperti saat ini setiap karyawan dituntut agar bisa bersaing dengan kecanggihan teknologi yang dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian adanya disiplin kerja akan sangat membantu para karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam sebuah Perusahaan yang berlaku. Dikutip dari Kompas.com (2023) yang dilansir dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (2016) oleh Farida dan Hartono dimana keduanya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep dalam perusahaan untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin kerja dapat memberikan dorongan bagi para karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

Disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan memegang peran penting agar dapat memastikan kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja mereka lebih baik dan lebih meningkat dari sebelumnya. Dalam penerapannya perlu adanya kerja sama antara pihak perusahaan dengan tiap karyawannya. Menurut Undang-Undang Cipta Kerja disiplin karyawan diatur dalam Pasal 80 yang menegaskan bahwa perusahaan wajib menetapkan aturan kerja yang jelas dan transparan serta memberikan sanksi yang tegas bagi setiap pegawai yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya Sanksi tersebut dapat berupa teguran lisan atau teguran tertulis, penundaan kenaikan gaji, pemutusan hubungan kerja serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan data yang didapatkan melalui sumber dari BKD DKI Jakarta mengenai karyawan pada tahun 2019 terdapat setidaknya 1.186 karyawan yang diberikan hukuman disiplin dan pemberhentian sementara. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang diberikan hukuman disiplin dan pemberhentian sementara mengalami kenaikan drastis yang mengakibatkan melonjaknya angka pengangguran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi dalam proses hubungan antara perusahaan dengan karyawannya.

Data pra riset yang dilakukan oleh peneliti adalah kepada 30 orang karyawan dan alasan mengapa peneliti memilih karyawan adalah sesuai dengan data BKD DKI Jakarta bahwa angka disiplin kerja karyawan masih sangat minim sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran akibat dari hukuman disiplin dan pemberhentian sementara sesuai dengan sanksi yang berlaku. Dengan demikian perlu adanya peningkatan dalam berbagai hal sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kemudian berdasarkan hal tersebut dan untuk mengetahui apakah karyawan menganggap bahwa disiplin kerja pegawai karyawan penting atau tidak dalam sebuah perusahaan.

**Tabel 1. Data Pra Riset (Seberapa Penting Disiplin Kerja Karyawan)**

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Penting	9	30%
Sangat Penting	18	60%
Tidak Penting	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan pada table 1. data hasil pra riset mengenai seberapa penting disiplin kerja karyawan di Perusahaan XYZ dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang menunjukkan bahwa seberapa penting disiplin kerja karyawan didominasi oleh kategori “sangat penting” dengan persentase sebesar 60% yang artinya dari jumlah seluruh responden yaitu 30 orang terdapat 18 responden yang sepakat dan setuju bahwa disiplin kerja karyawan sangatlah penting adanya. Alasan 18 responden dengan persentase sebesar 60% memilih kategori sangat setuju dikarenakan mereka berpendapat bahwa disiplin kerja karyawan akan sangat membantu dalam hal meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah Perusahaan. Sementara kategori persentase terbesar kedua yaitu “penting” sebesar 30% dan diikuti dengan kategori persentase terkecil sebesar 10% yaitu “tidak penting”.

Adapun menurut para ahli terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan salah satunya pendapat yang disampaikan oleh Ganyang (2018) beliau menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti tujuan yang jelas, kinerja yang baik, komunikasi, aturan Perusahaan dan motivasi kerja. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2 Data Pra Riset (Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan)**

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan	Ya	Tidak	Jumlah
		(%)	(%)	(%)
1	Tujuan	65,7%	34,3%	100%
2	Etos Kerja	98,5%	1,5%	100%
3	Komunikasi	90,8%	9,2%	100%
4	Aturan	78,3%	21,7%	100%
5	Motivasi Kerja	86,9%	13,1%	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Pra riset yang dilakukan kepada 30 Karyawan dimana berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan persentase sebesar 98,5%, sementara komunikasi menjadi faktor terbesar

kedua dengan persentase sebesar 90,8%, faktor terbesar ketiga yaitu motivasi kerja dengan persentase sebesar 86,9%, diikuti dengan aturan aturan memiliki persentase sebesar 78,3% dan faktor terkecil yaitu tujuan dengan persentase sebesar 65,7%. Maka didasarkan dari hasil observasi awal mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut, peneliti menggunakan variabel etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja untuk dapat dilihat hubungannya dengan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti saat ditanya mengenai seberapa penting disiplin kerja karyawan maka responden DP menyatakan “kalo menurut saya disiplin kerja karyawan sih sangat penting ya untuk saya pribadi karena ya kalo kita punya tingkat disiplin kerja yang tinggi udah pasti kinerjanya juga akan jauh lebih bagus sesuai aturan dan lebih mudah juga mencapai target yang diinginkan”. sejalan dengan pernyataan responden pertama, responden RP menyatakan “disiplin kerja karyawan dimana-dimana ya sangat penting keberadaannya karna dari situ kita bisa mengukur efektivitas kinerja kita dan dengan adanya disiplin kerja karyawan ini juga bisa jadi tolak ukur untuk perkembangan kinerja kita menjadi lebih baik”.

Ketika mengevaluasi kinerja seseorang di tempat kerja maka seringkali digunakan istilah umum yaitu "etos kerja". Memahami etos kerja seseorang secara keseluruhan adalah tugas dan bentuk tanggung jawab atas pekerjaan seseorang. Setiap orang di tempat kerja dari karyawan hingga pemimpin, perlu mengambil kepemilikan etos kerja mereka. Karena tanggung jawab yang dapat mencerminkan karakter seseorang berkaitan erat dengan etos kerja. Etos kerja yang kuat dapat berdampak pada kesuksesan karier seseorang karena mereka lebih cenderung dihargai di tempat kerja. Karena atasan menilai karyawan berdasarkan etos kerja mereka yang tinggi dan rendah, etos kerja sangat penting di tempat kerja. Faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah etos kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hilmy Mutiarasari et al., 2022) bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja dan disiplin kerja karyawan. Dimana keduanya memiliki hubungan yang signifikan bersifat searah yang menunjukkan semakin tinggi etos kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan yang dihasilkan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah komunikasi. Disiplin karyawan menunjukkan bahwa seorang pekerja bertanggung jawab atas semua tanggung jawabnya. Namun untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, disiplin kerja karyawan ini membutuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. (Gitosudarmo dan Sudita, 2000) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses menerima atau bertukar informasi, baik secara lisan, tertulis maupun melalui penggunaan alat komunikasi, dari

pengirim ke penerima. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ni Wayan Putri Gresida & I Wayan Mudiarta Utama et al., 2019) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi diterapkan dengan baik maka disiplin kerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang dapat menggerakkan, mengarahkan dan berdampak pada individu untuk memiliki kekuatan dan ketekunan perilaku yang disengaja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Keinginan seseorang untuk berperilaku baik dan bekerja dengan tekun dan efektif sesuai dengan tanggung jawabnya juga dipengaruhi atau didorong oleh motivasi kerja. Selain itu, disiplin kerja karyawan di bidang pendidikan dapat ditingkatkan dengan memasukkan motivasi kerja ke dalam dunia kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Trio Saputro et al., 2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai yang ditimbulkan.

Menurut hasil penelitian terdahulu (Hilmy Mutiarasari et al., 2022), (Ni Wayan Putri Gresida & I Wayan Mudiarta Utama et al., 2019) dan (Trio Saputro et al., 2016) menunjukkan bahwa etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Maka semakin tinggi etos kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai yang dihasilkan. Selanjutnya menunjukkan bahwa ketika komunikasi diterapkan dengan baik maka disiplin kerja pegawai yang dihasilkan akan semakin meningkat. Da juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai yang ditimbulkan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa ahli menggunakan karyawan perusahaan tertentu sebagai populasi dan sampel penelitian. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan karyawan secara general dari berbagai perusahaan sebagai sampel dan populasi penelitian. Peneliti terdahulu banyak menggunakan SPSS sebagai media untuk mengolah data sedangkan penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 4 dalam pengolahan datanya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang sudah dijelaskan serta didukung dengan data-data diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai "Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT

XYZ" untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja Karyawan**

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi dilingkungan kerja secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan dilingkungan dunia kerja. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang karyawan untuk menunjukkan kepada lingkungan kerjanya bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan alat dan sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan mentaati segala peraturan yang berlaku sehingga Prestasi kerja dapat mengikuti rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk mentaati segala peraturan ataupun norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menghormati maupun mentaati terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan apabila karyawan melanggar akan menerima sanksi yang sudah ditetapkan dalam dunia kerja khususnya dilingkup dunia Pendidikan.

### **Etos Kerja**

Kata ethos berasal dari kata Yunani (ethos) yang berarti sikap, watak, tabiat, budi pekerti dan kepercayaan terhadap sesuatu. Identitas dibentuk oleh banyak kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang diyakini masyarakat. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu tentang prinsip-prinsip moral. secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun dan sabar yang berdasarkan pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas maka seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan semangat produktivitas khususnya di lingkup dunia pendidikan sesuai dengan target yang diinginkan.

### **Komunikasi**

Salah satu prinsip manajemen dan organisasi adalah kerjasama. Kolaborasi dapat terlaksana dengan baik apabila terdapat komunikasi yang dialogis antara manajer dengan

bawahan serta antara seluruh pekerja yang menjalankan aktivitas organisasi (Athoillah, 2010). Untuk menciptakan perusahaan yang efektif komunikasi merupakan sarana penting untuk mengoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi. Peningkatan kemampuan komunikasi karyawan akan berdampak pada kejelasan pesan yang disampaikan dan menghindari kesalahpahaman yang mungkin timbul selama bekerja. Dengan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan maka akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta memberikan rasa perlakuan manajemen yang baik dan menyenangkan kepada karyawan, maka secara otomatis akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi sendiri berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi sendiri merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh adanya faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target atau tujuan khususnya di lingkup dunia Pendidikan akan tercapai. Menurut Richard L. Daft (2006) motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal seseorang yang menimbulkan semangat dan penolakan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992) Motivasi adalah suatu perubahan energetik dalam kepribadian seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah istilah yang digunakan untuk menyebut dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tertentu dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat menciptakan pegawai yang berdedikasi, antusias dan kreatif yang pada akhirnya dapat menunjang pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mencakup faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan dalam bekerja, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan kerja organisasi.

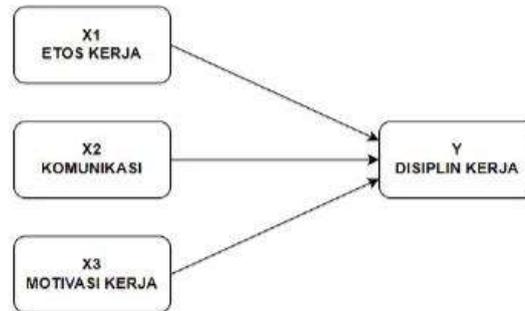
### **Hasil Penelitian Relevan**

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan dari hasil penelitian terdahulu yang cenderung berkaitan dengan pengaruh Etos Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan oleh peneliti sebagai berikut.

1. Ni Wayan Putri Gresida, I Wayan Mudiarta Utama. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Windyani, Ni Komang Ayuk. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Elizabeth Internasional Denpasar.
3. Trio Saputra. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru.
4. Alfred Samuel Zebua. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.
5. Milka Pasulu, Andi Irfan, Pahmi, Andi Alim, Lenny Thalib. (2023). *The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia.*
6. Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
7. Afiffah Rika Hapsar, Wiedy Murtini, Patni Ninghardjanti. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
8. Yessy Yovina Vanesa, Rahim Matondang, Isfenti Sadalia, Muhamad Toyib Daulay. (2019). *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia.*
9. Pradit. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.
10. Trio Saputra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau.
11. Fitriana Afrianti. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Sungai Penuh.
12. Yasir Maulana<sup>1</sup>, Lies Diana Damayanti, Oding Syafrudin. (2022). *The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop.*
13. Ramli, Widarti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terdapat beberapa persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang diteliti yaitu praktik etos kerja, komunikasi dan motivasi

kerja serta hasil antar penelitian terdahulu yang berpengaruh positif. Tetapi terdapat perbedaan seperti objek penelitian serta teknik analisis yang digunakan. Dengan adanya perbedaan dengan penelitian terdahulu maka penelitian ini layak untuk diteliti lebih lanjut.



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

**H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap disiplin kerja Karyawan PT XYZ.

**H2:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap disiplin kerja Karyawan PT XYZ.

**H3:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja Karyawan PT XYZ.

**H4:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Karyawan PT XYZ.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap bertujuan untuk menemukan model yang paling relevan antara variabel dengan konstruk penelitian. Model pertama (*First model*) dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Kesiapan Kerja (*Variable Dependent*), Praktik Kerja Lapangan (*Variable Independent*), Efikasi Diri (*Variable Independent*), dan Lingkungan Keluarga (*Variable Independent*). Penelitian ini menggunakan skema model *partial least squares* (PLS) yang memanfaatkan model SmartPLS 4.0 selama pengujian hipotesis. Berdasarkan model SmartPLS 4.0 ini dapat diimplementasikan secara skematis berdasarkan dengan hal penelitian. Tipe dari penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan pengukuran melalui skala

ordinal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket yang diukur menggunakan skala likert dari suatu nilai antara satu sampai lima *options* yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier, Teknik regresi yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji-T, uji-F, dan uji koefisien determinasi menggunakan program software SmartPLS 4.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

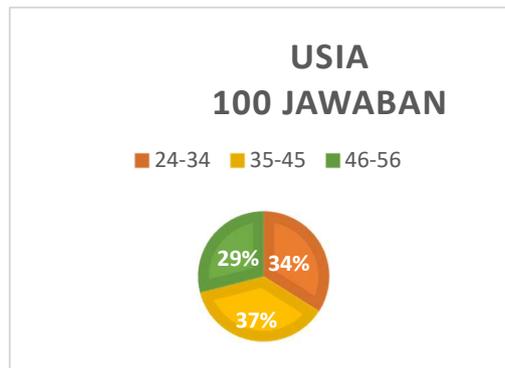
### 4.1.1 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini adalah karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden. Survei dalam penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan media Google Form. Adapun persentase profil responden dapat dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1 Grafik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar diatas alam penelitian ini profil responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin dimana dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebanyak 48 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 52 orang responden lainnya berjenis kelamin perempuan. Terlihat jelas bahwa responden didominasi oleh perepmaan yang jika dipersentasekan maka sebanyak 48% responden berjenis kelamin laki-laki dan 52% responden lainnya berjenis kelamin Perempuan.



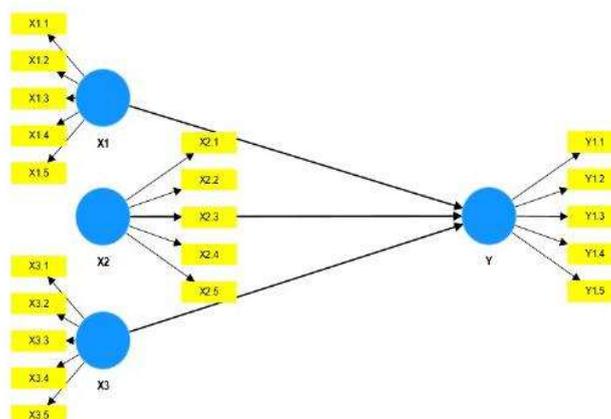
Gambar 2 Grafik Usia Responden

Berdasarkan gambar diatas alam penelitian ini profil responden dibedakan berdasarkan usia dimana dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebanyak 34 orang responden memiliki usia rata-rata 24-34 tahun, 37 orang responden memiliki usia rata-rata 35-45 tahun dan 29 orang responden lainnya memiliki usia rata-rata 46-56 tahun. Terlihat jelas bahwa responden didominasi karyawan dengan rata-rata usia 35-45 tahun yang jika dipersentasekan maka sebanyak 34% responden memiliki usia rata-rata 24-34 tahun, 37% orang responden memiliki usia rata-rata 35-45 tahun dan 29% orang responden lainnya memiliki usia rata-rata 46-56 tahun.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Outer model

Pada analisis *outer model* akan diketahui hubungan antara variabel dengan melihat nilai reliabilitas. Maka dapat disajikan hasil olah data *outer model* oleh peneliti sebagai berikut.



Gambar 3 Outer Model

Pada penelitian ini ada beberapa pengujian yang dilakukan peneliti dalam outer model antara lain *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

#### 4.2.2 Convergent Validity

Dalam penelitian ini *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Berdasarkan validitas dan reabilitas dalam outer loading menurut (Hair et al, 2019) apabila data nilai berada pada tingkat  $>0,7$  maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid dan apabila data nilai berada pada tingkat  $<0,7$  maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak valid.

**Tabel 3 Hasil Outer Loading Setelah Perhitungan**

Variabel	X1 Etos Kerja	X2 Komunikas	X3 Motivasi Kerja	Y Disiplin Kerja Karyawan
X1.1	0.733			
X1.2	0.789			
X1.3	0.756			
X1.4	0.787			
X1.5	0.711			
X2.1		0.715		
X2.2		0.795		
X2.3		0.784		
X2.4		0.712		
X2.5		0.737		
X3.1			0.719	
X3.2			0.744	
X3.3			0.753	
X3.4			0.754	
X3.5			0.759	
Y1.1				0.777
Y1.2				0.721
Y1.3				0.745
Y1.4				0.787
Y1.5				0.698

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar tabel di atas maka setelah dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 4 dapat diketahui bahwa pada setiap butir pertanyaan Etos Kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi Kerja (x3) dan hampir semua butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai loading factor  $> 0,7$ . Namun demikian terdapat satu butir pertanyaan dari variabel Y1.5 yang memiliki nilai loading

factor  $< 0,7$  dengan begitu butir tersebut dinyatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan bahwa hampir keseluruhan konstruk pada penelitian memenuhi syarat dan validitas.

#### 4.2.3 Discriminant Validity

*Discriminant validity* terkait dengan prinsip bahwa pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda tidak berkorelasi kuat. Salah satu cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator reflektif. Untuk memperkuat hasil uji discriminant validity pada penelitian ini dilakukan dengan dua perhitungan yang berbeda yaitu dengan *discriminant validity* HTMT dan *discriminant validity fornell larcker* yang dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. Discriminant Validity HTMT**

	X1 Etos Kerja	X2 Komunikasi	X3 Motivasi Kerja	Y Disiplin Kerja Pegawai
X1				
X2	0.772			
X3	0.501	0.679		
Y	0.735	0.811	0.668	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan table 4. diatas diperoleh nilai HTMT pasangan X1 dan X2 sebesar  $0.773 < 0.9$ , untuk pasangan X1 dan X3 sebesar  $0.501 < 0.9$ , untuk pasangan X1 dan Y sebesar  $0.735 < 0.9$ , untuk pasangan X2 dan X3 sebesar  $0.679 < 0.9$ , untuk pasangan X2 dan Y sebesar  $0.811 < 0.9$  dan untuk pasangan X3 dan Y sebesar  $0.668 < 0.9$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh discriminant validity HTMT  $< 0.9$ .

**Tabel 5 Discriminant Validity Fornell Larcker**

	X1 Etos Kerja	X2 Komunikasi	X3 Motivasi Kerja	Y Disiplin Kerja Pegawai
X1	<b>0.836</b>			
X2	0.631	<b>0.832</b>		
X3	0.746	0.669	<b>0.863</b>	
Y	0.726	0.761	0.738	<b>0.888</b>

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan table 5 diatas diperoleh nilai akar AVE anatar variabel X1 dan X1 sebesar 0.836 lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan X2 yang dimana bernilai 0.631, lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan X3 yang bernilai

0.746 dan juga lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan Y yang dimana bernilai 0.726. Nilai akar AVE antara variabel X2 dan X2 sebesar 0.832 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X2 dan X3 yaitu sebesar 0.669 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X2 dan Y yaitu sebesar 0.761. Nilai akar AVE antara variabel X3 dan X2 sebesar 0.863 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X3 dan Y yaitu sebesar 0.738. Maka dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil *discriminant validity fornell larcker* terpenuhi karena sumbu diagonal lebih besar dibandingkan nilai variabel lain.

#### **4.2.4 Composite Reliability**

Dalam Smart PLS 4 untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indicator reflektif dapat dilakukan dengan Composite Reliability atau biasa disebut Dillon Goldstein. *Rule of Thumb* yang sering digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Selain *Composite Reliability* untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan faktor *average variance extracted (AVE)*, *cronbachs alpha* dan *composite reliability* yang dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

**Tabel 6 Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Etos Kerja (X1)	0.928	0.969	0.604
Komunikasi (X2)	0.919	0.967	0.699
Motivasi Kerja (X3)	0.915	0.965	0.697
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0.963	0.982	0.674

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* > 0.7 dan nilai AVE berada > 0.5. Hasil pengujian *composite reliability* pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* > 0.7 dan nilai AVE > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliabel.

### **4.3 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

#### **4.3.1 F Square**

Adapun evaluasi kecocokan dan kebaikan *goodness of fit* dalam *f-square* dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Jika nilai *f-Square* kurang dari 0,02 maka terdapat sedikit pengaruh antar konstruk.

- Terdapat pengaruh sedang antar konstruksi jika nilai f-Square lebih dari 0,15.
- Jika nilai f-Square lebih dari 0,35, maka terdapat pengaruh yang kuat antar konstruk.

**Tabel 7 F Square**

	X1	X2	X3	Y
X1		0.777		0.103
X2				0.304
X3		0.172		0.083
Y				

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

#### 4.3.2 R Square

Sedangkan evaluasi kecocokan dan kebaikan goodness of fit dalam r-square dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh kuat antar konstruk jika  $R^2 > 0,75$ .
- Terdapat pengaruh moderat antar konstruk jika  $R^2 > 0,50$ .
- Terdapat pengaruh lemah antar konstruk jika  $R^2 > 0,25$ .

Maka nantinya dapat disimpulkan bahwa X1 X2 X3 terhadap Y termasuk kedalam kategori... sebesar...

**Tabel 8 R Square**

	R-square	R-square adjusted
X2	<b>0.587</b>	<b>0.576</b>
Y	<b>0.704</b>	<b>0.695</b>

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

#### 4.3.3 Variance Infkatin Factor (VIF)

Dalam penerapannya apabila nilai VIF  $< 5$  maka tidak ada multikolienar antara variabel yang mempengaruhi Y.

**Tabel 9 Variance Inflation Factor (VIF)**

	VIF
X1 -> X2	2.252
X1 -> Y	2.426
X2 -> Y	1.95
X3 -> X2	2.252
X3 -> Y	2.64

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

#### 4.3.4 Boostrapping – Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotetsis ini dapat dijelaskan apabila p value  $< 0,05$  maka dapat dikatakan berpengaruh (h1 diterima) sebaliknya apabila p value  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak berpengaruh (h1 ditolak). Sementara itu menurut (Ghozali, 2016) apabila t statistic  $> 1,96$  maka artinya adalah signifikan. Untuk original sampel sendiri bernilai

positif apabila arah hubungan X ke Y positif dan sebaliknya bernilai negatif apabila arah hubungan X ke Y Negatif.

**Tabel 10 Uji Hipotesis dengan *Bootstrapping***

	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> X2	0.299	2.761	0.006
X1 -> Y	0.271	3.176	0.002
X2 -> Y	0.419	5.446	0
X3 -> X2	0.446	4.296	0
X3 -> Y	0.255	2.714	0.007

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Negeri Jakarta**

Menurut penelitian Ifaturohiah Yusuf dan Hujaimatul Fauziah tahun 2022, ada korelasi kuat antara disiplin kerja karyawan dan etos kerja. Akibatnya, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa karyawan di Universitas Negeri Jakarta memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang positif, dan dua hipotesis penelitian ini telah terbukti benar. Dengan kata lain, karyawan Universitas Negeri Jakarta lebih disiplin ketika mereka bekerja keras. Akibatnya, disiplin kerja seorang karyawan di Universitas Negeri Jakarta akan sangat dipengaruhi oleh etos kerjanya yang kuat. Terlebih lagi mengingat pemeriksaan di atas, dapat juga diasumsikan bahwa ada hubungan positif antara sikap kerja keras dan disiplin kerja perwakilan Sekolah Tinggi Negeri Jakarta yang saling membantu.

##### **4.4.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Negeri Jakarta**

Komunikasi adalah pertimbangan terpenting bagi karyawan di tempat kerja, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa nilai X2 dan Y masing-masing lebih besar dari 0,50 dan lebih besar dari 0,75, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sendiri memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja pegawai Universitas Negeri Jakarta. Penegasan ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya (Desak Nyoman Sri Sintia Dewi, 2020), yang sampai pada kesimpulan bahwa komunikasi memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dia juga menyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja karyawan" dikonfirmasi. Dengan kata lain, karyawan di

Universitas Negeri Jakarta dapat membantu meningkatkan disiplin lingkungan kerja mereka dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkomunikasi satu sama lain.

#### **4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Negeri Jakarta**

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa karyawan di Universitas Negeri Jakarta apabila memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada disiplin kerja mereka. Menurut penelitian di atas, t statistik hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja di antara karyawan di Universitas Negeri Jakarta bernilai 2.714. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu lebih besar dari 1,96. Selain itu, karyawan Universitas Negeri Jakarta menunjukkan hubungan yang positif dan saling menguntungkan antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan penelitian Trio Saputra tahun 2016, telah ditunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin karyawan dan motivasi kerja. Dengan kata lain, karyawan Universitas Negeri Jakarta akan lebih disiplin dalam bekerja jika diberi motivasi lebih untuk bekerja.

#### **4.4.4 Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Negeri Jakarta**

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian berarti bahwa setiap variabel memberikan pengaruh yang signifikan apabila etos kerja tinggi maka disiplin kerja akan meningkat, apabila komunikasi dijalankan dengan baik maka tingkat disiplin kerja yang dihasilkan akan meningkat dan apabila motivasi kerja yang didapat meningkat maka disiplin kerja yang dihasilkan juga akan meningkat maka dengan hal ini maka hasil penelitiannya dapat diterima dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat membantu menjawab pertanyaan yang telah diajukan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh langsung dan positif antara Etos Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja yang dihasilkan.
2. Terdapat pengaruh langsung dan positif antara Komunikasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi dijalankan maka akan semakin besar pula disiplin kerja yang dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh langsung dan positif antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar dorongan motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja yang dihasilkan.
4. Terdapat pengaruh langsung dan positif antara Etos Kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dapat mempengaruhi disiplin kerja secara simultan.

### **Saran**

Peneliti membuat rekomendasi berikut berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas beberapa saran praktis dapat diajukan untuk organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1. Mengembangkan program pelatihan etika kerja  
Perusahaan dapat merancang program pelatihan khusus untuk mendorong etos kerja positif, memperkuat nilai-nilai perusahaan dan memotivasi karyawan agar karyawan mencapai tingkat disiplin kerja yang optimal.
2. Meningkatkan komunikasi internal  
Perusahaan harus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui forum partisipatif. Selain itu penerapan teknologi komunikasi internal digital yang efektif dapat meningkatkan akses terhadap informasi dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.
3. Menyiapkan kebijakan motivasi karyawan  
Perusahaan dapat mengembangkan kebijakan motivasi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Hal ini dapat melibatkan sistem penghargaan yang jelas, peluang pengembangan karir yang jelas dan pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan.

#### 4. Evaluasi dan penelitian lebih lanjut

Untuk memastikan efektivitas tindakan yang diambil perusahaan harus mengevaluasi program yang ada secara berkala dan melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami perubahan perilaku karyawan dan disiplin kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Muhammad dan Ahmed. 2013). Sebuah studi tentang industri perbankan Pakistan yang meneliti pengaruh stres di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
- Beehr, T.A., dan Newman, J.E. Analisis faset, model, dan tinjauan literatur tentang stres di tempat kerja, kesehatan karyawan, dan efektivitas organisasi. Psikologi Personalia.
- Christina Bjorklund 2011. Investigasi Penyebab dan Efek Motivasi Kerja. Tesis diserahkan ke Institut Penelitian Ekonomi dan Sekolah Ekonomi Stockholm.
- Rahadhini, MD, dan Hardjanti, Tattiek 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Individu Terhadap PMKinerja Pegawai Daya Manusia, Jurnal Manajemen.
- Marhendrati, Budiastuti, dan Rahadhini, MD. 2010. Kinerja Guru di Lingkungan Uptd Pendidikan Kecamatan Gatak Sukoharjo Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja. Halaman: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 142-151.
- Nupur, Chaundhary. 2012. Kinerja (dan produktivitas) dalam organisasi swasta dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Jurnal Internasional Teknologi dan Tren Bisnis.
- Mohammad Chowdhury 2010. Beberapa Faktor dalam Meningkatkan Motivasi Disiplin Karyawan, Jurnal Manajemen Bisnis.
- Melvin C. Washington dan Efraim A. Okoro 2012. Keragaman dalam tenaga kerja dan komunikasi dalam organisasi: Melvin C. Washington, Howard University, AS, Analisis Kinerja dan Produktivitas Sumber Daya Manusia Edisi musim semi USA Journal of Diversity Management, halaman: 57-62.
- Indriyo, Gitosudarmo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. University Press Gajahmada Yogyakarta.
- Hakim Lukmanul. (2011). Kinerja dosen Semarang sebagai hasil dari motivasi kerja mereka. Jurnal Ilmu Terapan dan Manajemen.
- A. Y. Hamali (2016). Strategi Manajemen Karyawan: Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: CAPS.
- Haryanti. 2010. Motivasi kerja dan kinerja karyawan di SMP Negeri 2 Giritontro, Kabupaten Wonogiri. Tesis. Perguruan Tinggi Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta: PT. Pengetahuan Bumi
- Khoiriyah. 2009. Dampak Tempat Kerja terhadap Kinerja Terapis Fisik. Surakarta Aji Bali Jayawijaya
- Listianto dan Setiaji. (2010). Dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kantor Kota Surakarta

- Mangkunegara, A. P. (2015). Aset Manusia Perusahaan Dewan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, L. R. juga, J. H. Jackson. 2006. Aset Manusia Dewan. Buku 2. Terbitan Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulius Kurniawan, Nugrahini Susantinah Wisnujati, Nichen, Hermawan. (2021). Peran Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan. Semarang.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Insoirasu Bisnis dan Manajemen. Jakarta.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen.