

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI

Nikitha Wahyudi

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
Korespondensi penulis: 042235473@ecampus.ut.ac.id

Suhroji Adha

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
E-mail: suhroji90@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) is located in Prajekan District, Bondowoso Regency. Work discipline is considered crucial in improving employee performance, because high discipline is believed to be positively correlated with increased performance. A quantitative approach with explanatory research methods is used in this research to test hypotheses regarding the causal relationship between these variables. Questionnaires that have been proven to be valid and reliable are used to collect data which is then analyzed using multiple linear regression. The results of this research reveal that work discipline does not have a significant impact on employee performance. In contrast, work environmental factors have a significant influence on employee performance, with a contribution of 35.1% to the observed variation in performance. In addition, it was found that appreciation and remuneration from superiors which were felt to be low influenced work discipline. This study suggests that companies should pay more attention to providing appropriate rewards and ensuring good communication regarding obstacles that can affect employee performance.*

Keywords: *Work discipline, employee satisfaction, PT. Perkebunan Nusantara XI.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) yang terletak di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso. Disiplin kerja dianggap krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kedisiplinan yang tinggi diyakini berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Kuesioner yang telah terbukti valid dan reliabel digunakan untuk mengumpulkan data yang kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 35,1% terhadap variasi kinerja yang diamati. Selain itu, ditemukan bahwa penghargaan dan balas jasa dari atasan yang dirasa masih rendah memengaruhi disiplin kerja. Studi ini menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian penghargaan yang layak dan memastikan komunikasi yang baik mengenai hambatan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepuasan karyawan, PT. Perkebunan Nusantara XI.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan stamina SDM dalam melaksanakan pekerjaan, salah satu strategi yang efektif yaitu pemberian insentif (Anggriawan *et al.*, 2015). Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan (Pratama, 2021). Faktor tenaga kerja yang perlu diperhatikan adalah manusia itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus melaksanakan program pemeliharaan

Received Mei 10, 2024; Accepted Juni 08, 2024; Published Juni 30, 2024

*Nikitha Wahyudi, 042235473@ecampus.ut.ac.id

karyawan dan memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekerja (Prakoso dan Indartono, 2016).

Disiplin kerja merupakan metode yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan yang tujuannya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka dalam mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Menurut Putri *et al.* (2015), Disiplin kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka. Sebaliknya, jika disiplin kerja menurun, kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini terutama berlaku di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) yang berada di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso.

PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) yang terletak di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso, adalah salah satu unit kerja di industri pengolahan tebu. PG Pradjekan menjalin kemitraan dengan beberapa petani untuk menghasilkan Gula Kristal Putih (GKP). Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (PG), ditemukan adanya permasalahan terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di lingkungan perusahaan. Perusahaan berupaya mencapai tujuannya dengan mendorong karyawan untuk mematuhi standar kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keahlian tinggi, memiliki disiplin yang tinggi, dan mampu berkomunikasi dengan baik demi meningkatkan kepuasan karyawan, khususnya di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) yang berlokasi di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso, untuk menciptakan karyawan yang unggul.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sarana bagi organisasi untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Disiplin yang tinggi membuat karyawan mengikuti semua peraturan, sehingga tugas-tugas bisa dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dirancang. Kedisiplinan kerja adalah alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengarahkan perubahan perilaku mereka, serta menambah pemahaman dan ketaatan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial yang ada (Ferawati, 2017).

Menurut Lazuardi dan Harahap (2024), kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang terdiri dari aspek memuaskan dan kurang memuaskan. Kepuasan kerja sering dianggap relatif, bergantung pada perbandingan dengan situasi lain, dan tidak bersifat mutlak. Seorang karyawan dapat menilai apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak melalui kepuasan

kerja. Sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaan juga mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta harapan terhadap masa depan.

Menurut penelitian Firmansyah dan Wibowo (2017), kinerja karyawan tergantung pada upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan persepsi mereka terhadap peran serta tugas dalam pekerjaan. Kinerja karyawan meliputi pencapaian hasil bekerja dengan baik-baik dalam hal kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang dicurahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut..

METODOLOGI

Studi ini mengadopsi metode *Explanatory research* atau penelitian penjelas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelas bertujuan untuk menguraikan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel dengan melakukan pengujian hipotesis. Penerapan metode ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen, yaitu disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG), dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) yang terletak di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso. PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian ini, karena perusahaan ini memiliki beragam sumber daya manusia yang diharapkan dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, peneliti memilih PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 19 April 2024 - 19 Juni 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) yang berada di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso adalah sebuah entitas bisnis yang terlibat dalam industri pengolahan tebu. PG Pradjekan menjalin kemitraan dengan beberapa petani dengan hasil akhir berupa produksi Gula Kristal Putih (GKP).

Tabel 1. Data mengenai jumlah pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) pada tahun 2024

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sarjana S-2	7 orang	6,09
Sarjana S-1	27 orang	23,48
Diploma 3	18 orang	15,65
SLTA	63 orang	54,78
Total	115 Orang	100

Sumber: Data Pribadi, 2024.

Jumlah kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) menggunakan total 39 jam kerja per minggu untuk staf, yang terbagi menjadi 8 jam per hari, dengan durasi kerja 5 hari dan 2 hari libur. Berikut adalah jadwal jam kerja di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG):

Tabel 2. Jadwal Jam Kerja di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG)

Hari	Frekuensi
Senin - Kamis	07.00 – 16.00 WIB
Istirahat	12.00 – 13.00 WIB
Jumat	07.00 – 16.00 WIB
Istirahat	11.00 – 13.00 WIB

Sumber: Data Pribadi, 2024.

Pernyataan mengenai variabel disiplin kerja (X) dideskripsikan melalui tabel distribusi frekuensi dari jawaban yang diberikan oleh responden, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah Distribusi Jawaban Item Variabel Disiplin Kerja (X)

Item	Skala Jawaban										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5				
	STS		TS		N		S		SS		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X.1	2	5,7	8	22,9	4	11,4	21	42,9	1	2,8	35	100	3,28
X.2	2	5,7	9	25,7	0	0	23	65,7	1	2,8	35	100	3,34
X.3	3	8,6	4	11,4	1	2,8	21	42,9	6	17,1	35	100	3,65
X.4	2	2,8	7	20	3	8,6	21	42,9	3	8,6	35	100	3,51
X.5	2	2,8	6	17,1	2	5,7	20	57,1	6	17,1	35	100	3,62
X.6	1	2,8	14	40	2	5,7	15	42,9	3	8,6	35	100	3,2
X.7	1	2,8	7	20	2	5,7	23	65,7	2	5,7	35	100	3,51
X.8	0	0	9	25,7	4	11,4	17	48,6	5	14,3	35	100	3,51
X.9	1	2,8	7	20	4	11,4	16	45,7	7	20	35	100	3,6
X.10	1	2,8	6	17,1	3	8,6	20	57,1	5	14,3	35	100	3,6
X.11	0	0	9	25,7	1	2,8	23	65,7	2	5,7	35	100	3,51

Item	Skala Jawaban										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5				
	STS		TS		N		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.12	0	0	9	25,7	1	2,8	21	42,9	4	11,4	35	100	3,57
X.13	1	2,8	7	20	1	2,8	20	57,1	6	17,1	35	100	3,65
X.14	1	2,8	12	34,3	1	2,8	14	40	7	20	35	100	3,4
X.15	1	2,8	7	20	1	2,8	20	57,1	6	17,1	35	100	3,65
X.16	0	0	9	25,7	0	0	23	65,7	3	8,6	35	100	3,57
X.17	1	2,8	8	22,9	0	0	23	62,9	4	11,4	35	100	3,57
Mean Disiplin Keja (X1)												3,51	

Sumber: Data Pribadi, 2024.

Keterangan:

- X.1 : Kejelasan tujuan
X.2 : Kesesuaian tujuan dan kemampuan
X.3 : Kedisiplinan pemimpin
X.4 : Kepatuhan pimpinan dengan peraturan yang ada
X.5 : Kompensasi langsung
X.6 : Kompensasi tak langsung
X.7 : Keadilan pimpinan dalam pemberian hukuman
X.8 : Keadilan pimpinan dalam pemberian balas jasa
X.9 : Perlakuan adil terhadap sesama karyawan
X.10 : Pengawasan dan perhatian langsung oleh pemimpin
X.11 : Pemimpin hadir dalam pengawasan dan memberikan petunjuk
X.12 : Pemimpin tegas dalam pemberian hukuman atas kesalahan
X.13 : Pengenaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja
X.14 : Pemimpin tegas dalam pengambilan keputusan
X.15 : Pengaruh ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan
X.16 : Pimpinan menghargai hasil kerja bawahan
X.17 : Saling menghargai sesama rekan kerja
STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat setuju

F : Frekuensi

Hasil pengamatan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) terdiri dari 17 item pertanyaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,65, terdapat pada tiga pertanyaan, yaitu X_{13} , $X_{1.13}$, dan X_{1S} , yang berkaitan dengan pentingnya keteladanan pimpinan dalam membentuk disiplin kerja, perlunya penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, dan dampak ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian tinggi terhadap aspek-aspek tersebut dalam mengukur disiplin kerja, mengindikasikan kesadaran akan pentingnya keteladanan pimpinan, perlunya sanksi terhadap pelanggaran, dan dampak ketegasan pimpinan dalam membentuk kedisiplinan karyawan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata terendah, yaitu 3,2, terdapat pada pertanyaan mengenai "Perolehan balas jasa atau penghargaan yang kurang dari atasan" (X 1, 6). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung kurang menilai disiplin kerja berdasarkan balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh atasan. Dari tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa responden umumnya menjawab "Setuju" pada item-item pertanyaan tentang disiplin kerja, yang ditunjukkan oleh dominasi frekuensi dan persentase jawaban pada skor 4.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagin dan Khair (2018) dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," ditemukan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja. Faktor-faktor ini mencakup kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani *et al.* (2023), mendukung hasil bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Supiandi (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PG), 35,1% dari kinerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan 64,9% dijelaskan oleh variabel lainnya. Berikut adalah distribusi frekuensi jawaban responden terkait pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4. Jumlah Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skala Jawaban										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5				
	STS		TS		N		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	1	2,8	5	14,3	0	0	21	60	8	22,9	35	100	37,4
Y.2	3	8,6	6	17,1	2	5,7	19	54,2	5	14,3	35	100	3,45
Y.3	3	8,6	6	17,1	2	5,7	21	60	3	8,6	35	100	3,22
Y.4	2	5,7	11	31,4	3	8,6	16	45,7	3	8,6	35	100	3,2
Y.5	0	0	14	40	1	2,8	17	48,6	3	8,6	35	100	3,28
Y.6	0	0	15	42,9	0	0	15	42,9	5	14,3	35	100	3,22
Y.7	1	2,8	8	22,9	1	2,8	20	57,1	5	14,3	35	100	3,57
Y.8	0	0	6	17,1	2	5,7	25	71,4	2	5,7	35	100	3,65
Y.9	4	11,4	7	20	3	8,6	18	51,4	3	8,6	35	100	3,25
Y.10	0	0	6	17,1	0	0	25	71,4	4	11,4	35	100	3,74
Mean Kinerja Karyawan (Y)												3,43	

Sumber: Data Pribadi, 2024.

Keterangan:

- Y.1 : Bekerja sesuai sesuai job-deskripsi
Y.2 : Kesesuaian pesan dengan tujuan yang ingin dicapai
Y.3 : Bekerja sesuai keahlian
Y.4 : Bekerja dengan waktu yang relatif singkat
Y.5 : Menyelesaikan pekerjaan melebihi Job-deskripsi
Y.6 : Jarang melakukan kesalahan ketika bekerja
Y.7 : Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien
Y.8 : Ketepatan penyelesaian kerja
Y.9 : Kesiapan menjalankan tugas diluar jam kerja
Y.10 : Bekerja tanpa menunggu perintah atasan (inisiatif sendiri)
- STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat setuju
F : Frekuensi

Hasil pengamatan dari analisis 10 pertanyaan, diketahui bahwa rata-rata tertinggi dari variabel Kinerja (Y) adalah 3,74. Dua pertanyaan yang mencatat rata-rata tertinggi tersebut adalah Y 1.10 mengacu pada kemampuan saya untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam bekerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, sedangkan Y 1.1 menunjukkan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menilai kinerja mereka berdasarkan kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa menunggu perintah dari atasan serta kesanggupan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil pada penelitian di atas juga terlihat bahwa pertanyaan Y_{14} "saya mampu mengerjakan banyak pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat" memiliki rata-rata terendah, yaitu 3,2. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan cenderung kurang menilai kinerja mereka berdasarkan kemampuan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Manangin *et al.* (2024), menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) telah berperan sebagai pemimpin yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan disiplin kerja di perusahaan tersebut. Dalam proses perencanaan kegiatan, kepala PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) melibatkan sejumlah staf terkait, termasuk dalam perencanaan keuangan. Karyawan diberi semangat dan didorong untuk berpartisipasi secara aktif, seperti melalui pertemuan pagi dan sesi-sesi pelatihan singkat. Sistem pengambilan keputusan melibatkan staf sebagai bagian dari program, meskipun ada beberapa keputusan yang diambil secara mandiri oleh pimpinan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan sejauh mana mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan dapat diperoleh dari berbagai sumber dan metode, termasuk produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) dapat meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kemampuan dalam konteks pekerjaan merupakan kondisi pada diri seseorang secara sungguh-sungguh mampu dan berhasil menjalankan tugasnya dengan hasil yang optimal. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sugiharta (2019), yang menegaskan bahwa kemampuan berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini, memperoleh analisis hasil yang telah memenuhi syarat untuk uji regresi linear berganda. Data yang terkumpul melalui kuesioner telah diverifikasi validitas dan reliabilitasnya, memungkinkan lanjutan dengan langkah berikutnya dengan menguji asumsi klasik seperti normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Tahapan selanjutnya, jika telah selesai menguji asumsi klasik, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dalam menganalisis dan membahas data kesimpulannya adalah bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja, sementara variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja. Selain itu, variabel lingkungan kerja menjelaskan sebesar 35,1% dari variasi dalam variabel kinerja, sedangkan 64,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Penghargaan dari atasan dan analisis balas jasa merupakan salah satu indikator rendahnya disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG). Hal ini terlihat dari kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan, terutama di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG). Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka hanya menerima penghargaan yang berupa uang dan piagam jika mereka telah bekerja lebih dari 10 tahun.

PT. Perkebunan Nusantara XI (PG), yang terletak di Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso, adalah salah satu unit kerja yang bergerak di bidang industri pengolahan tebu. Dari total 115 responden di PT. Perkebunan Nusantara XI (PG), terdapat 7 orang berpendidikan S-2, 27 orang berpendidikan S-1, 18 orang berpendidikan Diploma 3, dan 63 orang berpendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan SLTA. Waktu kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) untuk staf adalah 39 jam per minggu, dengan rincian 8 jam per hari selama 5 hari kerja, dan 2 hari libur.

SARAN

PT. Perkebunan Nusantara XI (PG) perlu berupaya agar karyawan merasa lebih dihargai dan diberikan imbalan atau penghargaan yang layak atas kerja keras mereka. Selain itu, perusahaan harus terus mengomunikasikan kekurangan-kekurangan yang dapat menghambat kinerja karyawan, karena hal ini berkaitan dengan kesejahteraan mereka, baik dalam bentuk

gaji maupun bentuk lainnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat keteladanan pimpinan dalam menjaga disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, R. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(1).
- Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam, D. M. (2015). Pengaruh intensif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Firmansyah, A. H., & Wibowo, N. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT Bank Sinarmas Tbk. Cabang Surabaya. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 1(2).
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi biro rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 125-134.
- Manangin, Y., Mozin, S. Y., & Tohopi, R. (2024). Evaluasi kinerja pelayanan pegawai perpustakaan di kantor dinas kearsipan dan perpustakaan Provinsi Gorontalo. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 29-48.
- Prakoso, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan Art Studio Jakarta Pusat. *Pengaruh Motivasi Kerja...(Medi Prakoso)*, 5(2), 367.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 51.
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254-261.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame di Bali tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44-53.

Supiandi, S. (2018). Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 12(1).

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.