

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Een Underwaer

Raychal Putra Berdrian Rinda^{1✉}, Iskandar Ali Alam²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Bertujuan pada bagaimana komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Toko Een Underwear. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif. Semua karyawan tetap sebanyak 33 orang sebagai sampel, dengan metode pengambilan sampel jenuh. Kuesioner skala likert digunakan untuk pengumpulan data. Proses analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan F, serta uji koefisien determinasi, menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu. Temuan ini menunjukkan komunikasi dan motivasi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sementara disiplin kerja justru menurunkannya. Secara keseluruhan, ketiga variabel secara bersamaan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, pentingnya strategi manajerial yang tidak hanya mengandalkan aturan kerja formal, tetapi juga memperkuat komunikasi dan motivasi sebagai fondasi peningkatan produktivitas.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The study is intended to explore how communication, motivation, and work discipline shape employee performance at Toko Een Underwear. A quantitative methodology was applied, with all 33 permanent staff serving as the sample through a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a Likert-scale questionnaire. Analysis was performed with SPSS version 25, including validity and reliability assessments, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and determination of the coefficient of determination. Findings reveal that communication and motivation positively impact employee performance, while work discipline has a negative effect. Collectively, these three factors significantly influence overall performance. Consequently, managerial strategies should not rely solely on formal work rules but also prioritize enhancing communication and motivation to boost productivity.

Keywords: *Communication, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Copyright (c) 2026 **Raychal Putra Berdrian Rinda¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : raychal.21011162@student.ubl.ac.id¹, iskandar@ubl.ac.id²

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompetisi bisnis yang semakin sengit, organisasi perlu menyadari bahwa tidak hanya teknologi dan modal yang menentukan keberhasilan, tetapi juga faktor manusia, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat erat kaitannya dengan performa karyawan (Sella et al., 2024). Dalam dunia usaha, karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari, mulai dari pelayanan terhadap konsumen, pengelolaan produk, hingga menjaga citra perusahaan (Pulungan, 2023). Menurut (Rokhayati et al., 2022) dalam penelitian yang dilakukannya mengatakan perusahaan perlu

mempertimbangkan berbagai aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan demi mencapai target bisnis secara maksimal. Komunikasi menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja tersebut.

Komunikasi harmonis antara pimpinan, staf, serta rekan kerja, dapat membangun kondisi kerja yang nyaman dan memfasilitasi kinerja, mempercepat penyampaian informasi, dan meminimalisir kesalahan kerja. (Rokhayati et al., 2022) juga menyebutkan jika Komunikasi yang berjalan dengan baik menjelaskan secara rinci peran dan tanggung jawab karyawan agar penyelesaian pekerjaan menjadi lebih terstruktur dan maksimal. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi aspek yang memengaruhi performa karyawan, yang bisa datang dari dorongan internal maupun faktor eksternal, seperti pemberian insentif, penghargaan, maupun kondisi kerja yang nyaman (Putra ., 2023). Dalam penelitian yang telah dilakukan (Ena & Djami, 2020) menekankan jika karyawan yang termotivasi umumnya menunjukkan semangat kerja tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, dan keinginan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Faktor lainnya adalah disiplin kerja, yang mencerminkan sejauh mana karyawan Kedisiplinan kerja tercermin dari ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari ketepatan dalam menjalankan waktu, keseriusan dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam mematuhi prosedur yang telah ditetapkan (Nawir et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pekerjaan dan menurunkan produktivitas (Nawir et al., 2024).

Toko Een Underwear, sebuah bisnis yang fokus pada penjualan produk pakaian dalam, sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam melayani pelanggan secara langsung. Dalam pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan kerja, kurangnya komunikasi antar bagian, dan kurangnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberlangsungan usaha. Hal ini tentu menjadi perhatian, karena jika tidak segera ditangani dapat berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan.

Bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di Toko Een Underwear. Temuan ini diharapkan menjadi panduan dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM guna meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan kecil dan menengah.

Komunikasi

Komunikasi Sebagai aktivitas pokok, komunikasi memungkinkan manusia untuk berinteraksi dalam berbagai konteks kehidupan, seperti di rumah, di tempat kerja, atau di pasar maupun di lingkungan sosial lainnya. Setiap individu pasti terlibat dalam proses komunikasi. Keberadaan komunikasi berperan krusial tidak hanya dalam aktivitas harian, tetapi juga sangat vital bagi kelangsungan sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif faktor utama agar organisasi dapat beroperasi lancar dan mencapai sasaran yang ditetapkan, sebaliknya komunikasi yang buruk dapat menghambat keberhasilan organisasi. Komunikasi merupakan proses mengirimkan pesan atau perpindahan pesan antar individu dengan tujuan agar penerima dapat mengerti isi pesan tersebut (Dwi, 2023). Komunikasi meliputi penyampaian pesan baik melalui ucapan maupun ekspresi nonverbal. Para pakar menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses transfer rangsangan atau simbol yang diungkapkan secara verbal dan berpotensi mempengaruhi tindakan orang lain (Sari, 2019). Adapun indikator dalam komunikasi menurut (Pranata et al., 2025) : 1) Memahami informasi 2) Merasakan kepuasan 3) Mengubah pandangan 4) Membangun kedekatan 5) Melakukan respons.

Motivasi

Motivasi mengacu pada faktor dalam diri individu maupun lingkungan sekitar yang memengaruhi motivasi, fokus, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Herzberg dalam teori Two Factornya dalam (Nickerson, 2025), motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu

sendiri serta faktor higienis (ekstrinsik) meliputi kompensasi, lingkungan kerja, serta interaksi antar rekan kerja. Motivasi yang kuat akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, sementara motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan turnover. Motivasi yaitu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk berusaha dengan semangat dan tekun demi meraih pencapaian terbaik. Menurut (Pranata et al., 2025) mengemukakan motivasi adalah penggerak tindakan seseorang. Dengan kata lain, motivasi merupakan alasan utama yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu. Setiap perilaku pasti didasari oleh adanya suatu pendorong dari dalam diri atau lingkungan. Adapun indikator motivasi Menurut (Siringoringo et al., 2023) meliputi, 1) Dasar hidup, 2) Keamanan, 3) Interaksi sosial, 4) Penghargaan diri, 5) Realisasi potensi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja salah satu indikator penting dalam mencerminkan bagaimana karyawan memperlihatkan kesungguhan dan tanggung jawab atas tugas yang dijalankannya. Lebih dari sekadar menaati peraturan, disiplin juga mencakup penerapan nilai integritas, etos kerja yang kuat, serta keseriusan dalam melaksanakan setiap tugas yang dipercayakan kepadanya. Menurut (Fitriani et al., 2021) disiplin kerja yaitu sikap sadar disiplin merupakan sikap patuh individu terhadap aturan perusahaan dan norma sosial sekitar. Selain tanggung jawab karyawan, manajemen juga harus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung disiplin tersebut. Adapun indikator dalam disiplin kerja menurut (Nawir et al., 2024) antara lain, 1) Kehadiran staf, 2) Pematuhan aturan, 3) Hasil kerja, 4) Mutu tugas, 5) Sikap & interaksi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada capaian kinerja pada waktu tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, seperti target atau kriteria khusus. Penilaian ini menjadi tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi ekspektasi organisasi dalam menjalankan tugasnya (Satria, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas valuasi terhadap hasil kerja seorang pegawai yang dilihat dari aspek mutu dan jumlah pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ini datang bersumber dari dalam diri dan lingkungan sekitar karyawan. Karena itu, mengenali dan memahami faktor-faktor tersebut sangat penting guna peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. (Wreta, 2022) mengemukakan ada lima indikator dalam kinerja karyawan, 1) Mutu 2) Jumlah 3) Ketepatan waktu 4) Hasil yang efektif 5) Kemampuan bekerja mandiri.

H1: Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear

H2: Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear

H3: Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear

H4: Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Een Underwear

METODOLOGI

Metode penelitian mengadopsi pendekatan kuantitatif, dan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel dengan metode sampling jenuh. Jadi, semua 33 karyawan tetap di Toko Een Underwear ikut serta sebagai responden. Data dikumpulkan langsung dari mereka dengan kuesioner skala Likert. Teknik analisis dengan analisis regresi linear berganda, dan data diproses melalui beberapa uji untuk memastikan hasil yang dapat dipercaya, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi. SPSS 25 membantu keseluruhan proses menganalisis data dengan tujuan seberapa besar pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Komunikasi (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Disiplin Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)
1	0,880	0,871	0,886	0,887
2	0,844	0,905	0,907	0,946
3	0,657	0,902	0,941	0,939
4	0,785	0,864	0,856	0,859
5	0,765	0,931	0,856	0,915
6	0,757	0,919	0,883	0,947
7	0,647	0,913	0,877	0,936

Sumber : SPSS 25

Analisis data membuktikan nilai r hitung pada setiap item pertanyaan nilai r hitung > r tabel (0,349). Seluruh item telah memenuhi persyaratan validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Komunikasi (X ₁)	0,879	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,961	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,952	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,968	Reliabel

Sumber : SPSS 25

Pengujian reliabilitas memiliki Cronbach's alpha > 0,7. Ini menandakan jika reliabel dan konsisten.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

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

Sumber : Diolah 2025

Variabel Komunikasi (X₁), sebagian besar responden menilai berada pada kategori Sangat Setuju (49%). Variabel Motivasi (X₂) menunjukkan responden berada pada kategori dengan mayoritas (64%) pada Sangat Setuju. Pada variabel Disiplin Kerja (X₃), mayoritas responden sangat setuju, dengan porsi terbesar pada Sangat Setuju (52%). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) mayoritas berada pada kategori Sangat Setuju (49%), menunjukkan persepsi kinerja yang

positif. Secara keseluruhan, hasil ini menjelaskan karyawan menilai komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja di organisasi berada pada tingkat yang sangat baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.579	5.443		.290	.774
	totalX1	.701	.327	.422	2.142	.041
	totalX2	.860	.113	.825	7.597	.000
	totalX3	-.634	.280	-.450	-2.266	.031

a. Dependent Variable: totalY

Sumber : SPSS 25

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3$$

$$Y = 1.579 + 0.701x_1 + 860x_2 - 0.634x_3$$

- Konstanta sebesar 1,579 mengindikasikan Artinya, tanpa kontribusi komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja, kinerja karyawan tetap pada level awal sebesar 1,579. Ini bisa dianggap sebagai kondisi dasar kinerja tanpa pengaruh faktor-faktor tersebut.
- Dengan nilai koefisien 0,701 untuk komunikasi, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,701 poin setiap kali kualitas komunikasi meningkat satu. Ini menegaskan pentingnya komunikasi yang lancar dalam memaksimalkan hasil kerja.
- Motivasi menunjukkan dampak yang lebih besar, dimana koefisiennya 0,860 menunjukkan hubungan positif, di mana satu poin motivasi menaikkan kinerja 0,860 unit. Hal ini menyoroiti motivasi sebagai faktor utama dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja.
- Sebaliknya, disiplin kerja menunjukkan hubungan yang tidak biasa, yakni nilai koefisien negatif sebesar -0,634. Artinya, semakin ketat atau kaku penerapan disiplin, kinerja karyawan justru cenderung menurun sebanyak 0,634 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.579	5.443		.290	.774
	totalX1	.701	.327	.422	2.142	.041
	totalX2	.860	.113	.825	7.597	.000
	totalX3	-.634	.280	-.450	-2.266	.031

a. Dependent Variable: totalY

Sumber : SPSS 25

Variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,142 > ttabel 2,045 dan signifikansi 0,041 sehingga H1 diterima. Motivasi (X_2) juga turut memperkuat kinerja para karyawan dengan thitung 7,597 > ttabel 2,045 dan signifikansi 0,000 sehingga H2 diterima. Sementara, Disiplin kerja (X_3) berdampak signifikan namun cenderung

melemahkan kinerja karyawan dengan thitung $-2,266 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikansi $0,031$, H_3 diterima tetapi kenaikan disiplin kerja ternyata diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), totalX3, totalX2, totalX1

Sumber : SPSS 25

Kinerja Karyawan (Y) terpengaruh secara signifikan oleh variabel Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai Fhitung $22.840 > F_{tabel} 2,95$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), totalX3, totalX2, totalX1

Sumber : SPSS 25

Sebesar $0,703$ koefisien determinasi ini menandakan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara kolektif menjelaskan sebagian besar perubahan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi (X_1) memiliki peran signifikan dalam membentuk kualitas hubungan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Dengan thitung sebesar $2,142 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikansi $0,041 < 0,05$, artinya komunikasi yang berjalan efektif bukan sekadar alat penyampaian informasi, tetapi juga menjadi fondasi terbentuknya rasa saling percaya dan koordinasi yang solid dalam tim kerja. Ketika komunikasi dilakukan dengan jelas dan terbuka, hambatan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan dan potensi konflik dapat dicegah sejak dini. Sejalan dengan penelitian (Rokhayati et al., 2022) yang menekankan jika komunikasi berperan dalam memperkuat keterlibatan karyawan serta meningkatkan efisiensi kerja melalui pemahaman tugas yang lebih terstruktur.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi (X_2) menunjukkan kontribusi terhadap kinerja, sebagaimana tercermin dari nilai thitung $7,597 > t_{tabel} 2,045$, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, keberadaan motivasi yang tepat baik dalam bentuk penghargaan eksternal maupun dorongan dari dalam diri dapat menjadi pemicu utama dalam membangun etos kerja yang produktif. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang merasa didorong dan dihargai cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih konsisten dan fokus terhadap pencapaian target. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian (Putra, 2023) yang menggarisbawahi peran penting motivasi dalam membentuk sikap kerja positif, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta komitmen jangka panjang terhadap tugas-tugas yang diemban.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_3) justru menjelaskan hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} -2,266 > t_{tabel} 2,045$, dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. Hasil ini mengungkap bahwa pendekatan disiplin yang diterapkan mungkin terlalu ketat atau bersifat formalitas semata, sehingga menimbulkan efek tekanan dan mengurangi ruang gerak karyawan. Sejalan dengan penelitian (Wau, 2021) kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan. Hal ini dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya, yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali penerapan sistem disiplin yang telah diberlakukan, agar lebih fleksibel namun tetap mampu menjaga komitmen dan tanggung jawab kerja.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F, diketahui jika variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja bersamaan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai $F_{hitung} 22,840 > F_{tabel} 2,95$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menjelaskan jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh aspek secara tunggal, melainkan dari perpaduan ketiga variabel tersebut. Sejalan dengan penelitian (Susanti et al., 2022) untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sinergi antara komunikasi yang berjalan efektif, dorongan motivasi yang kuat, serta penerapan disiplin kerja yang proporsional.

SIMPULAN

Peningkatan kinerja karyawan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari efektivitas komunikasi yang terbangun di dalam organisasi, karena komunikasi yang baik mampu menciptakan kejelasan tugas, koordinasi yang solid, serta hubungan kerja yang harmonis. Di sisi lain, motivasi kerja yang kuat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai target dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Meskipun disiplin kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, arah hubungan tersebut menunjukkan kecenderungan yang dapat menurunkan kinerja, sehingga perlu dikelola secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Secara simultan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa optimalisasi ketiga faktor tersebut secara terpadu sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Referensi :

- Dwi, A. (2023). *Komunikasi Adalah: Pengertian, Jenis, dan Tujuannya*. <https://fisip.umsu.ac.id/komunikasi-adalah-pengertian-jenis-dan-tujuannya/>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13(2), 68–77.
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung*.
- Pulungan, M.A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya*". 1–9.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*. 10(September), 301–320.
- Nickerson, C. (2025). *Teori Dua Faktor Motivasi-Higiene Herzberg*.

<https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>

- Pranata, R., Salfadri, & Hadaya, R. (2025). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang*. 3(1), 80-89.
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25-34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Sari, M. W. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri*.
- Satria, B. (2021). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. 1(1), 27-35.
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan*.
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., & Pangihutan, J. W. (2023). *Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada fresh laundry pematangsiantar 1*. 5(1), 59-64.
- Susanti, E. N., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style, Communication, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Dimensi*, 11(1), 188-199.
- Wau, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wreta, A. (2022,). *Indikator kinerja karyawan: Pengertian, contoh, dan manfaatnya*. detikFinance. <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6332295/indikator-kinerja-karyawan-pengertian-contoh-dan-manfaatnya>