

Pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan

Afiffah Rika Hapsari*, Wiedy Murtini, Patni Ninghardjanti

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: a.rikahpsri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. (2) apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. (3) ada tidaknya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. (4) apakah terdapat pengaruh motivasi, komunikasi, dan supervisi terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling sebanyak 104 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (1,983)$; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,893) > t_{tabel} (1,983)$; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,908) > t_{tabel} (1,983)$; dan (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, komunikasi, dan supervisi secara bersama-sama atau simultan terhadap disiplin kerja dengan nilai $F_{hitung} (58,035) > F_{tabel} (2,70)$.

Kata Kunci: kepatuhan kerja; koneksi; semangat; supervisi

Abstract

*This study aims to determine (1) whether motivation has an influence on employee work discipline. (2) whether there is an influence of communication on employee work discipline. (3) whether or not there is an influence of supervision on employee work discipline. (4) whether there is an influence of motivation, communication, and supervision on employee work discipline. This study uses a quantitative approach with the correlation method. The population of this study was made up of employees of PT. Port Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Emas Semarang Branch. Samples were taken using a simple random sampling technique from as many as 104 respondents. Methods of data collection using the questionnaire method. The results of this study are as follows: (1) there is a positive and significant effect of motivation on work discipline with the value of $t_{count} (3,286) > t_{table} (1,983)$; (2) there is a positive and significant effect of communication on work discipline with the value of $t_{count} (3,893) > t_{table} (1,983)$; (3) there is a positive and significant effect of supervision on work discipline with the value of $t_{count} (3,908) > t_{table} (1,983)$; and (4) There is a positive and significant effect of motivation, communication, and supervision together or simultaneously on work discipline with the value of $F_{count} (58.035) > F_{table} (2,70)$.
Keywords: connection; motivation; supervision; work obedience*

Received June 14, 2022; Revised June 23, 2022; Accepted July 15, 2022; Published Online January 2, 2023

<https://doi.org/10.20961/jikap.v7i1.62032>

*Corresponding author

Citation in APA style: Hapsari, A.R., Murtini, W. and Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(1), 73-78. <https://doi.org/10.20961/jikap.v7i1.62032>

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia atau yang disebut dengan SDM (Suntoyo, 2012). SDM menjadi faktor kunci dari seluruh sumber daya lainnya bila mempunyai SDM yang berkualitas yaitu mempunyai pengetahuan, kompetensi, keterampilan, bakat, etos kerja, dan motivasi yang tinggi (Wirawan, 2015). Setiap perusahaan dituntut memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusianya yang tidak lain adalah karyawan/pegawai yang akan bekerja dan berkontribusi sebaik-baiknya akan tanggung jawab yang diberikan untuk keberhasilan perusahaan (Ekhsan dkk., 2020). Perusahaan bukan hanya menginginkan SDM yang kompeten dan berkualitas, namun juga yang bersedia bekerja dengan giat dan tekun untuk memperoleh hasil yang terbaik (Jufrizen & Sitorus, 2021). Faktor SDM yang berkualitas sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era globalisasi yang kompetitif. Keberhasilan ini dapat dilihat ketika tujuan perusahaan telah tercapai sepenuhnya untuk jangka panjang dan jangka pendek. (Ghonyah, 2011).

Mengingat besarnya peran karyawan untuk aktivitas perusahaan, diperlukannya perhatian dari pihak perusahaan mengenai disiplin kerja (Iskandar, 2018). Disiplin merupakan syarat sangat penting yang meliputi nilai ketaatan, kesetiaan, ketentraman, dan keteraturan sebab dengan adanya disiplin seluruh karyawan, perusahaan akan memperoleh tujuan yang telah ditetapkan (Kheruniah, 2013). Disiplin kerja bertumbuh pada tiap-tiap karyawan, sehingga perusahaan hendaknya memperdulikan hal-hal yang bisa menumbuhkan disiplin kerja antara lain motivasi, komunikasi, dan pengawasan.

Atasan hendaknya dapat memberikan motivasi dan dukungan untuk para bawahan sebagai objek pengawasan agar bawahan melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi (Supriatna dkk., 2016). Selain itu, komunikasi juga memiliki kedudukan yang penting dalam menjaga disiplin kerja karyawan (Astuti, 2015). Serta adanya pengawasan akan merangsang kedisiplinan sebab karyawan merasa mendapatkan perhatian dan bimbingan dari atasan yang secara langsung dapat mengetahui kedisiplinan tiap-tiap bawahannya (Sutedi, 2021).

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang atau yang disebut PT. Pelindo III sebagai penyedia jasa pelabuhan sangat penting di Indonesia. PT. Pelindo III juga mempunyai komitmen yang kuat untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, tiap-tiap keputusan yang diambil perusahaan selalu mengacu pada tata kelola perusahaan yang baik dan benar. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut tentu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi terhadap peraturan yang sudah disepakati dan ditetapkan perusahaan (Ekhsan dkk., 2020). Disiplin berguna mendidik karyawan untuk menaati peraturan, standar dan prosedur, dan kebijakan sehingga tujuan perusahaan tercapai (Pranitasari & Khotimah, 2021). Besarnya rasa tanggung jawab menjadi cerminan diri seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik atas pekerjaan-pekerjaan yang dilimpahkan untuknya (Ismail, 2016).

PT. Pelindo III menetapkan 5 hari kerja yakni Senin sampai Jumat dengan jam masuk kerja untuk seluruh karyawan pukul 08.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 17.00 WIB. Tetapi masih terdapat banyak karyawan yang mengabaikan ketepatan waktu kehadiran tersebut. Jenis ketidakdisiplinan kerja meliputi pulang cepat, terlambat masuk, dan tanpa keterangan/alpha. Rendahnya karyawan untuk memaksimalkan jam kerja dan terdapat penurunan motivasi karyawan untuk bekerja yang mengakibatkan karyawan terlambat tiba, pulang lebih awal, dan tidak masuk tanpa keterangan atau alpha. Motivasi akan menjadi sumber kekuatan eksternal yang berkenaan dengan materi maupun non materi yang nantinya akan memberi pengaruh karyawan agar disiplin akan bekerja (Hidayahati & Rachmawati, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan Sulistyarningsih (2021) menemukan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, dalam komunikasi masih terdapat hambatan yang terjadi antara komunikasi atasan atau pimpinan dan bawahan maupun dengan rekan kerja. Terdapat *miss communication* untuk hal pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang kurang responsif. Permasalahan komunikasi akan memberi dampak yang kurang baik terhadap kedisiplinan kerja. Astuti (2015) dalam penelitiannya menemukan komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka ketidakefektifan komunikasi menjadi penyebab ketidakdisiplinannya karyawan. Selain itu, kurangnya pengawasan pada saat berlangsungnya pekerjaan di PT. Pelindo III yang mengakibatkan karyawan tidak ada di tempat saat jam kerja. Selain itu, tidak sedikit para pekerja yang tidak mematuhi peraturan keamanan kerja sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kesalahan manusia (human error) seperti saat bekerja tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) termasuk tidak menggunakan sepatu pengaman (safety shoes) melainkan sandal, dan tidak menggunakan helm *safety*. Ketidakdisiplinan karyawan tersebut disebabkan karena inspeksi kurang (Sembiring & Sitepu, 2019). Hasil temuan Rusmiati

(2019) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, apakah pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, dan apakah motivasi, komunikasi, dan pengawasan bersama-sama memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau metode kuantifikasi (Sujarweni, 2014). Korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel (Ibrahim, 2018).

Populasi adalah seluruh subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber data untuk penelitian yang akan diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan regional pusat. Sampel adalah sebagian jumlah populasi yang akan diteliti. Sampel penelitian ini adalah 104 dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling sehingga didapatkan sampel secara acak sebanyak 104 karyawan. Analisis data menggunakan uji persyaratan yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan sumbangan efektif dan sumbangan relatif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan untuk 104 responden dan sudah melalui proses tabulasi data, maka dapat dijelaskan hasil uji persyaratan sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

| | <i>Unstandardized Residual</i> |
|------------------------|--------------------------------|
| N | 104 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .075 ^c |

Diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,075 sehingga signifikan hitung lebih besar dari 0,05 yang bermakna data berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Hasil uji normalitas Tabel 1 dan uji linieritas Tabel 2 variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan pengawasan (X_3) dengan variabel disiplin kerja (Y) memperoleh nilai sejumlah 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka disimpulkan X_1 , X_2 , dan X_3 adalah normal dan linier dengan Y yakni variabel motivasi, komunikasi, dan pengawasan linier terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

| | <i>Sig. Linearity</i> |
|------|-----------------------|
| X1*Y | 0,000 |
| X2*Y | 0,000 |
| X3*Y | 0,000 |

c. Uji multikolinieritas

Tabel 3*Hasil Uji Multikolinieritas*

| | Collinearity Statistic | |
|------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi | .434 | 2.303 |
| Komunikasi | .523 | 1.910 |
| Pengawasan | .604 | 1.656 |

Pada tabel 3 diketahui nilai toleransi variabel motivasi (X1) sebesar 0,434, variabel komunikasi (X2) sebesar 0,523, dan variabel pengawasan (X3) sebesar 0,604. Ketiga variabel menyatakan nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 2,303, variabel komunikasi sebesar 1,910, dan variabel pengawasan sebesar 1,656. Ketiga variabel tersebut menyatakan nilai VIF lebih kecil dari 10. Kedua hasil tersebut akan disimpulkan pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.

Hasil uji hipotesis diperoleh persamaan linier berganda yaitu $Y = 9,140 + 0,250X1 + 0,554X2 + 0,398X3$. Adapun hasil uji *t* untuk perhitungan variabel motivasi menyatakan *Thitung* (3,286) > *Ttabel* (1,983) dan *signifikansi* < 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga H0 ditolak. Sehingga dinyatakan adanya pengaruh positif yang dan (X1) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil uji *t* untuk perhitungan variabel komunikasi menyatakan *Thitung* (3,893) > *Ttabel* (1,983) dan *signifikansi* < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak. Sehingga dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Sedangkan, hasil uji *t* untuk perhitungan variabel pengawasan menyatakan *Thitung* (3,908) > *Ttabel* (1,983) dan *signifikansi* < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak. Sehingga dinyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengawasan (X3) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil uji *F* menyatakan *Fhitung* > *Ftabel* (58,035 > 2,70) dengan *signifikansi* (0,000) < 0,05 sehingga H0 ditolak. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengawasan yang signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja.

Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,635. Hal ini akan diartikan besarnya sumbangan ketiga variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,635 atau 63,5%. Sumbangan efektif motivasi (X1) dengan disiplin kerja (Y) sebesar 21,4%. Sumbangan efektif komunikasi (X2) dengan disiplin kerja (Y) sebesar 22,2%. Sumbangan efektif pengawasan (X3) dengan disiplin kerja (Y) sebesar 19,9%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan uji *t* dan didapatkan hasil *Thitung* (3,286) > *Ttabel* (1,983) yang dapat diartikan bahwa *Thitung* dengan nilai 3,286 lebih besar dari *Ttabel* yang bernilai 1,983 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Hasil tersebut dapat memperkuat pernyataan dari hasil penelitian yang telah dilakukan Sulistyarningsih (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian Sulistyarningsih diperkuat oleh temuan Hidayahati dan Rachmawati (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan berdampak positif dan baik terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan uji *t* dan didapatkan hasil *Thitung* (3,893) > *Ttabel* (1,983) yang dapat diartikan bahwa *Thitung* dengan nilai 3,893 lebih besar dari *Ttabel* yang bernilai 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi. Hasil tersebut dapat memperkuat pernyataan dari hasil penelitian yang telah dilakukan Astuti (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakefektifan komunikasi menjadi penyebab ketidaksiplinan karyawan. Hasil penelitian Astuti diperkuat oleh temuan Hermaya dan Yuniawan (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja yang

menunjukkan bahwa semakin baiknya komunikasi organisasi yang terjalin di dalam perusahaan, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan uji t dan didapatkan hasil T_{hitung} (3,908) > T_{tabel} (1,983) yang dapat diartikan bahwa T_{hitung} dengan nilai 3,908 lebih besar dari T_{tabel} yang bernilai 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan. Hasil tersebut dapat memperkuat pernyataan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Setiyani dkk. (2015) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil pertemuan Setiyani, dkk diperkuat oleh temuan Rusmiati (2019) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang artinya apabila pengawasan ditingkatkan maka akan menghasilkan disiplin kerja meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh motivasi, komunikasi, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan F_{hitung} (58,035) > F_{tabel} (2,70) dengan nilai signifikansi (0,000) < (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, komunikasi, dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,635 atau 63,5%. Nilai R^2 memiliki arti bahwa motivasi, komunikasi, dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 63,5%, sedangkan 36,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil perhitungan R^2 ini semakin mendukung bahwa apabila motivasi kerja meningkat dan komunikasi serta pengawasan yang baik secara bersama-sama akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin kerja t_{hitung} (3,286) > T_{tabel} (1,983) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap disiplin kerja t_{hitung} (3,893) > T_{tabel} (1,983) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja t_{hitung} (3,908) > T_{tabel} (1,983) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja F_{hitung} (58,035) > F_{tabel} (2,70) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Adapun saran yang dapat diberikan kepada pimpinan adalah pada variabel motivasi menunjukkan nilai rendah terletak pada pernyataan tentang perusahaan kurang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan pimpinan karyawan memberikan pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. Sehingga diharapkan pimpinan dapat lebih peduli terhadap program kesejahteraan karyawan dengan cara memperhatikan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Upah yang diberikan juga harus sepadan dengan tugas yang karyawan kerjakan. Pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai cara untuk meningkatkan motivasi, gairah, dan semangat kerja karyawan kepada perusahaan. Selain itu diperlukan sikap kepedulian pimpinan dalam memberikan apresiasi, pujian, penghargaan terhadap bawahannya. Pada variabel komunikasi menunjukkan nilai rendah terletak pada pernyataan mengenai bahwa karyawan merasa tidak bebas untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan dan komunikasi yang berjalan dari pimpinan kepada karyawan seringkali kurang tersampaikan dengan baik. Sehingga diharapkan pimpinan dapat lebih mengakrabkan diri kepada bawahannya dan memberikan kebebasan kepada karyawan atau divisinya untuk berpendapat. Selain itu juga diperlukannya adanya evaluasi untuk karyawan kepada pimpinan mengenai sikap dan tindakan pimpinan tanpa adanya rasa takut. Karena pada dasarnya karyawan ingin bisa menyampaikan pendapatnya tanpa rasa canggung kepada perusahaan. Pada variabel pengawasan menunjukkan nilai rendah terletak pada pernyataan mengenai pimpinan karyawan sering melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan. Sehingga diharapkan pimpinan dapat meningkatkan pengawasan secara langsung kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Keaktifan pimpinan dalam pengawasan akan menjadi cara mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja. Penerapan pengawasan yang lebih ketat akan menurunkan tingkat penyimpangan atau kesalahan yang terjadi saat bekerja. Selain itu, saran yang dapat diberikan kepada karyawan adalah pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rendah terletak pada pernyataan mengenai karyawan selalu menaati jam istirahat dan karyawan pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan. Karyawan hendaknya lebih bisa menghargai waktu jam kerja termasuk jam istirahat kantor. Karyawan hendaknya juga mampu melatih disiplin diri dalam hal mematuhi peraturan dan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Sebagai usaha untuk meningkatkan disiplin kerja dalam mengelola waktu dibutuhkan kesadaran karyawan

untuk mematuhi jam istirahat dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda. Dan pada variabel komunikasi menunjukkan nilai rendah terletak pada pernyataan mengenai perbedaan divisi menjadi penghalang bagi karyawan dalam memperoleh informasi. Divisi satu sama lain hendaknya selalu ada keterbukaan atau transparansi karyawan dalam memperoleh informasi. Informasi yang meluas dan mudah diperoleh tidak akan menciptakan batasan sesama karyawan sehingga antar divisi dapat berkoordinasi dengan baik satu sama lain dalam memperlancar penyelesaian pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26-39.
- Ghoniya, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *JDM (urnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118-129.
- Hidayahati, A. F., & Rachmawati, I. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. *JPRO*, 2(2), 60-67.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi., Baharuddin., Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018) *Metodologi Penelitian*. Gunadarma Ilmu, Samata-Gowa. ISBN 978-602-5866-14-2.
- Iskandar, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8(2). 224-230.
- Ismail, I. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan). *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 90-101.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1*(1), 844-859.
- Kheruniah, A. E. (2013). A Teacher Personality Competence Contribution to A Student Study Motivation and Discipline to Fiqh Lesson. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(2), 108-112.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Rusmiati, E. T. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Public Administration Journal (PAJ)*, 3(1), 83-102.
- Sembiring, M., & Sitepu, I. U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 3(1), 17-27.
- Astuti, H. W. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 1(1), 55-65.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180-194.
- Supriatna, U., Sanusi, I., & Setiawan, A. I. (2016). Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai melalui Pengawasan Atasan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir; Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(3), 207-225.
- Sutedi, S., Prahawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 84-97.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Rajawali Pres.