

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuan Wira Perdana

Dewi Jayanti Nazara¹, Lingga Yuliana²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Korespondensi Penulis : dewinazarajayanti@gmail.com

Abstract. *This study aims to identify discipline and motivation on employee performance. This study is a qualitative descriptive study. Respondents are employees of PT. Yuan Wira Perdana. The data source uses primary data. Primary data was obtained from interviews with employees of PT Yuan Wira Perdana which were conducted in November 2024. The results of the study indicate that there is an influence between discipline and motivation on employee performance at PT Yuan Wira Perdana. The managerial implications in this study are that companies must be adaptive in responding to matters related to discipline and motivation. The need for a draft of regulations that can provide achievements and sanctions for violators of discipline and the need for stimulus so that employees can be motivated to work such as employee gathering activities, providing incentives, certified training can be some options for this.*

Keywords: *Work discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Responden karyawan PT. Yuan Wira Perdana. Sumber data menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari wawancara kepada karyawan PT Yuan Wira Perdana yang dilaksanakan pada bulan November 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yuan Wira Perdana. Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu perusahaan harus adaptif menyikapi hal yang berkaitan dengan disiplin serta motivasi. Perlunya rancangan aturan yang dapat memberikan prestasi serta sanksi bagi pelanggar disiplin serta perlunya stimulus agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja seperti kegiatan employee gathering, pemberian insentif, pelatihan tersertifikasi dapat menjadi beberapa opsi untuk hal tersebut.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dikemukakan Salas-Vallina *et al.*, (2021) membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin dalam perusahaan maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menjalankan tugas dengan optimal untuk mencapai kinerja /target yang sudah ditentukan perusahaan. Perusahaan yang baik menurut Akdere & Egan (2020) adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya dan peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan.

Kedisiplinan menurut Latifah *et al.*, (2024) menjadi pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin baik kinerja yang dicapai. Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan

(Wang *et al.*, 2021). Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan (Phelps, 2022). Hal ini ditambahkan Abdelwahed *et al.*, (2023) akan meningkatkan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik (Adinew, 2024). Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri (Sodiq *et al.*, 2024).

Pola kerja yang baru menurut Drigas *et al.*, (2023) serta Azmy & Perkasa (2024) menuntut adanya stimulus dan inspirasi yang positif dari organisasi. Pengalaman kerja dan motivasi dapat meningkatkan peluang keberhasilan organisasi dalam mencapai target bisnisnya (Latham, 2023). Produktivitas organisasi bergantung pada kemampuan organisasi dalam memotivasi karyawannya (Alkadash *et al.*, 2023). Motivasi mengacu pada perilaku yang diarahkan untuk mencapai target (Dessler, 2020; Steyn, 2020), yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam organisasi, tergantung pada proses bisnis.

Pandangan lain adalah bahwa penulis yang menganggap bahwa pengukuran kinerja muncul selama revolusi industri (Yuliana *et al.*, 2016). Entah cara kita dapat mengatakan dengan pasti bahwa manajemen kinerja muncul sebagai daerah penelitian yang dominan di awal 50-an, ketika akademisi dan praktisi memiliki ketertarikan pada kebutuhan untuk mengukur kinerja dan pengukuran konsekuensi.

PT. Yuan Wira Perdana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Spesialis Bearing sejak tahun 1986 memiliki beberapa cabang di Indonesia. Awal berdirinya PT. Yuan Wira Perdana di mulai dengan berdirinya Divisi Bearing, semakin berkembangnya perusahaan kami di lanjutkan dengan berdirinya beberapa Divisi lain. Hal yang mendasari permasalahan disiplin kerja karyawan PT. Yuan Wira Perdana yaitu Menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan, menurunnya kehadiran karyawan dan keterlambatan masuk kerja. Selain disiplin ada juga motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan ada beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun adalah tidak ada hubungan timbal balik dan dukungan yang membangun

bagi karyawan, motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan seperti kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi serta sirkulasi udara yang kurang begitu baik mengakibatkan sering merasa terganggu dengan suasana dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja dikemukakan Gaur *et al.*, (2023) merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Bandhu *et al.*, (2024) motivasi penting karena hal ini dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya ada pemicu untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kuranchie-Mensah & Amponsah Tawiah, 2016; Nguyen *et al.*, 2019). Sebagai penggerak bisnis organisasi, karyawan harus termotivasi untuk mempertahankan semangat kerja mereka (Aydyn & Tiryaki, 2018). Harapan karyawan mungkin bergantung pada perspektif organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dianggap sebagai variabel penting dalam menentukan kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan bergantung pada semangat dan motivasi mereka dalam mencapai target.

Disiplin kerja menentukan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi instruksi atau keputusan perusahaan. Keputusan yang dibuat harus sejalan dengan kebutuhan bisnis organisasi. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Alexandrie *et al.*, 2019; Kelibuline *et al.*, 2020). Disiplin kerja mengacu pada sikap menghormati dan mematuhi peraturan. Setiap kepatuhan terhadap peraturan berpotensi mengembangkan perilaku positif. Bekerja dari rumah membutuhkan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan. Namun, pola kerja ini mengakibatkan ketidakseimbangan peran kerja-keluarga, masalah yang harus diatasi oleh karyawan selama bekerja (Dubey & Tripathi, 2020). Ditambahkan Diamond & Adam (2023), penting untuk menerapkan disiplin kerja secara konsisten karena dapat meningkatkan

tanggung jawab, profesionalisme, dan kontribusi. Manajer atau pemimpin unit bisnis harus dapat melakukan pemantauan, pemeriksaan, dan pengawasan berdasarkan peraturan (Shi *et al.*, 2024).

Disiplin yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Proses dan pola kerja dapat dilakukan secara efektif dengan penerapan disiplin kerja yang baik. Suasana kerja yang dibangun di rumah harus mematuhi prinsip kepatuhan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Keempat perilaku standar ini harus dikembangkan sesuai dengan perilaku yang diharapkan karyawan. Sistem dan prosedur yang dikembangkan tidak akan berfungsi tanpa penegakan disiplin yang konsisten. Pola kerja yang baru membutuhkan disiplin karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan, sebagai hasil dari proses kerja, dapat diukur berdasarkan produktivitas dan kontribusi (Govender & Bussin, 2020). Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan otonomi. Kualitas kerja dapat menentukan hasil. Bekerja dari rumah dapat muncul sebagai tantangan bagi karyawan, karena mengharuskan karyawan bekerja dalam waktu terbatas, lingkungan kerja, dengan akses terbatas, dan fasilitas.

3. METODE PENELITIAN

Proses penelitian dikemukakan Ningsih *et al.*, (2023) serta Slamet & Yuliana (2024) dimulai dengan pengumpulan data penelitian, yang kemudian dilengkapi melalui penggunaan referensi pendukung dan wawancara dengan dua responden. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Yuliana (2024) dan Wati *et al.*, (2024) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang sifatnya deskriptif dan sering kali menggunakan analisis. Penelitian deskriptif kualitatif ini mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data lapangan (Sugiyono, 2019; Fatharani & Yuliana, 2024). *Purposive sampling*, menjadi teknik pengambilan sampel di mana pendekatan didasarkan pada karakteristik populasi yang ada, adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Yuliana *et al.*, 2023; Alfian *et al.*, 2024; Hamdani & Yuliana, 2024). Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer

diperoleh dari wawancara kepada karyawan PT Yuan Wira Perdana yang dilaksanakan pada bulan November 2024.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden yang bekerja di PT. Yura Wira Perdana, memberikan beberapa dampak yang signifikan bagi karyawan sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target

Responden mengungkapkan dengan adanya pengalaman pekerjaan, tugas yang diberikan oleh perusahaan bisa membantu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa adanya penundaan atau keterlambatan dalam penyelesaian tugas dari perusahaan. Apabila menunda pekerjaan akan berdampak pada pekerjaan selanjutnya dan membuat pekerjaan tidak selesai secara tepat waktu.

2. Peraturan dan Kerjasama Team

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan, responden mengungkapkan selalu mematuhi aturan tersebut dan didalam aturan perusahaan terdapat konsekuensi yang diberikan apabila tidak dipatuhi dan dikerjakan sesuai informasi yang diberikan. Dan dalam pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan, kerja sama team yang baik dapat mempengaruhi tercapainya tugas yang ditargetkan dari perusahaan.

3. Kedisiplinan dalam bekerja

Dengan disiplin pekerjaan akan terbiasa dikerjakan secara maksimal dan membuahkan hasil yang produktif, berdampak positif terhadap kinerja secara langsung berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Dan pekerjaan yang dilakukan dengan disiplin membuat responden bekerja secara lebih fokus untuk mencapai pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Responden mengungkapkan dalam suatu perusahaan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan meningkatnya keinginan untuk berkerja tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang diselesaikan. Rewards, kenaikan gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang baik adalah salah satu motivasi kerja karyawan yang diterima atas pencapaian pekerjaan yang telah diselesaikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin serta motivasi. Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu perusahaan harus adaptif menyikapi hal yang berkaitan dengan disiplin serta motivasi. Perlunya rancangan aturan yang dapat memberikan prestasi serta sangsi bagi pelanggar disiplin serta perlunya stimulus agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja seperti kegiatan *employee gathering*, pemberian insentif, pelatihan tersertifikasi dapat menjadi beberapa opsi untuk hal tersebut. Penelitian ini memiliki keterbatasan, saran untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan pengujian dengan menggunakan variabel kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja untuk menguji korelasinya dengan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60-68.
- Adinew, Y. (2024). A comparative study on motivational strategies, organizational culture, and climate in public and private institutions. *Current Psychology*, 43(13), 11470-11492.
- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421.
- Alexandri, M. B., & Pragiwani, M. (2019). The Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and its Impact on Performance of Forensic Checkers at Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (POLRI). *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4), 1-13.

- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.
- Alkadash, T. M., Nagi, M., Ateeq, A. A., Alzoraiki, M., Alkadash, R. M., Nadam, C., ... & Dawwas, M. (2023). The effects of leadership style on employee sustainable behaviour: a theoretical perspective. In *Artificial Intelligence and Transforming Digital Marketing* (pp. 205-213). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Ambiyah, D., Putri, M. I., & Yuliana, L. (2024). Analisis Reputasi Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek iPhone. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1723-1737.
- Astri, A. K., Masyuhur, A. K., & Yuliana, L. (2024). Analisis Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek Somethinc. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1710-1722.
- Aydm, A., & Tiryaki, S. (2018). Utjecaj ocjene rada na motivaciju i produktivnost zaposlenika u turskoj industriji proizvoda na bazi šuma: analiza strukturnih jednadžbi modela. *Drvna industrija*, 69(2), 101-111.
- Azmy, A., & Perkasa, D. H. (2024). The role of transformational leadership on employee performance through innovative work behavior in a public transportation company. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(4), 62-78.
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson education.
- Diamond, R. M., & Adam, B. E. (Eds.). (2023). *The disciplines speak I: Rewarding the scholarly, professional, and creative work of faculty*. Taylor & Francis.
- Drigas, A., Papoutsis, C., & Skianis, C. (2023). Being an Emotionally Intelligent Leader through the Nine-Layer Model of Emotional Intelligence—The Supporting Role of New Technologies. *Sustainability*, 15(10), 8103.
- Dubey, A. D., & Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during COVID-19 pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1), 13-19.
- Fatharani, N. A., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Marketing 4c Pada Bogor Permai Bakery. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 830-839.
- Gaur, D., Gupta, K., & Pal, A. (2023). Transformational women leadership: a road to sustainable development goal of women empowerment. *Journal of Global Responsibility*, (ahead-of-print).
- Govender, M., & Bussin, M. H. (2020). Performance management and employee engagement: A South African perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-19.
- Hamdani, R., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Credibility on The Brand Reputation of Teh Botol Sosro Brand. *Journal of Applied Business Administration*, 8(1), 110-117.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Thamrin, Y., & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance (The health office case study of tanimbar island). *Medico-Legal Update*.
- Khoiroh, A., Elvira, D., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Brand Signature Dan Brand Logo Terhadap Brand Reputation. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 629-638.

- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2024). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3), 719-748.
- Latham, G. P. (2023). Motivate employee performance through goal setting. *Principles of Organizational Behavior: The Handbook of Evidence-Based Management 3rd Edition*, 83-111.
- Marianti, S., Dharma, T. A., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Brand Familiarity Terhadap Brand Credibility. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 529–537.
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The Role Of Transformational Leadership Toward Work Performance Through Intrinsic Motivation: A Study In The Pharmaceutical Field In Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201-212.
- Ningsih, T. R. W. S., Mulyati, A., & Yuliana, L. (2023). Analisa Dampak Promosi Below The Line Terhadap Keputusan Pembelian Sektor Elektrikal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 547-556.
- Phelps, O. W. (2022). *Discipline and Discharge in the Unionized Firm*. Univ of California Press.
- Ramadhani, S., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Minat Beli Mobil Listrik Mercedes-Benz EQS. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(1), 35–44. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i1.3614>
- Saksono, A. S., & Yuliana, L. (2024). An analysis of the Bango Soy Sauce Brand's Reputation and Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 2093-2103.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333-347.
- Saputri, K. D., Safriyanti, F., & Yuliana, L. (2024). The impact of brand familiarity on brand credibility and perceived quality of brands Marhen. J: an empirical analysis. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1885–1892.
- Saputri, R. Z., Putra, M. F. R., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), Article 01.
- Sherlyta, Y., Putr, S. P., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Brand Signature terhadap Brand Performance. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 303–311.
- Shi, X., Wang, X., & McGinley, S. (2024). What happens to abusive actors? A study of managers' emotional responses and impression management tactics subsequent to enacted abusive supervision. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 218-238.
- Simbolon, H., Pratama, R. R., & Yuliana, L. (2024). The Influence of Brand Signature and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 415-425.
- Slamet, F. A., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Hate and Negative E-WOM on Non Purchase Intention (Case Study on American Food). *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 311-323.

- Sodiq, A., Tri Ratnasari, R., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2362772.
- Steyn, G. (2020). Human Resource Management in Education. In *Human Resource Management in Education*. <https://doi.org/10.25159/876-4>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID) : Alfabeta.
- Utoyo, G. N. P. M., Mustofa, K. A., & Yuliana, L. (2023). Kualitas Pelayanan Difabis Coffe & Tea Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(2), 834-843.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
- Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915-1924.
- Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis Strategi Korporat Pengetahuan Aset dan Opini Pakar Terhadap Kinerja Perusahaan Terbuka. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 1(2), 122-142.
- Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1), 47-56.
- Yuliana, L. (2022). Analisis Advokasi Merek Terhadap Minat Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 161-170.
- Yuliana, L. (2022). Pemanfaatan Manajemen Krisis Terhadap Brand Awareness. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 95-101.
- Yuliana, L. (2022). Potensi Gerakan Anti Food Waste Dalam Penguatan Perekonomian UMKM. *Efektor*, 9(2), 286-295.
- Yuliana, L. (2023). Peran Key Opinion Leader Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 7(2), 169-180.
- Yuliana, L., Apriyana, N., & Fadillah, M. A. (2023). Analisis Brand Signature dan Brand Logo Terhadap Brand Performance. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(2), 98-104.
- Yuliana, L., Setiawan, H. A., & Irawan, S. (2023). The Impact of Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance: An Empirical Analysis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 195-204.
- Yuliana, L. (2024). Comfort Food as Consumer Preference in Purchasing Decisions. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 8(1), 22-27.