

**Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Study Pada PT. Mitra Cipta Abadi Mulia)**

Fatmasari *)
M. Agus Salim **)
Khalikussabir *)**

Email : fatmasari1890@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, discipline, and work motivation on the performance of employees of PT. Mitra Cipta Abadi Mulia. The type of research used in this research is quantitative with the method of distributing questionnaires. The sample in this study was 35 respondents and data management used the SPSS computer program. This study has met the requirements of the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The variables used in this study are employee performance variables (the dependent variable), while the independent variables are communication, discipline, and work motivation.

The results of the analysis show that communication, discipline, and work motivation simultaneously influence employee performance. Partially communication has a significant positive effect on employee performance, partially discipline has an insignificant positive effect on employee performance, and partially motivation has an insignificant positive effect on employee performance at PT. Mitra Cipta Abadi Mulia.

Keywords: Communication, Discipline, and Work Motivation on Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan adalah kelompok orang yang membentuk suatu organisasi yang memproses tenaga kerja dan bahan baku untuk menghasilkan barang atau jasa yang ditawarkan kepada pelanggan dengan tujuan memperoleh laba. Kesuksesan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Strategi yang baik dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah kunci utama untuk mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil dari perilaku sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi perusahaan secara positif atau negatif. Kemampuan berkomunikasi dengan baik sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk menghindari konflik di dalam perusahaan. Pembangunan sistem komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keefektifan dalam bekerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Walhstrom (2011), komunikasi yang efektif melalui pertukaran pesan verbal atau tertulis, diskusi, dan imajinasi dapat menjadi bentuk ekspresi diri yang efektif. Studi Suwanto Dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun temuan Silalahi Dkk (2021) menemukan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain komunikasi, disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban juga mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Nurjaya Dkk (2021). Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk melatih disiplin di tempat kerja

dan dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk mencapai kinerja yang baik.

Motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang disebutkan oleh Mangkunegara (2016). Komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja adalah faktor penting dalam dunia kerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan. PT Mitra Cipta Abadi Mulia adalah perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas dan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Selama pandemi, perusahaan ini mengalami penurunan pendapatan yang drastis, tetapi tidak mengurangi jumlah karyawan. Karyawan di perusahaan ini memiliki komunikasi yang baik, disiplin yang tinggi, dan motivasi kerja yang kuat. Penelitian dilakukan untuk membuktikan apakah komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia Kepulauan Riau.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau
2. Mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau
3. Mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan menunjukkan pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan bagaimana komunikasi, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk karyawan pada suatu perusahaan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja secara umum adalah evaluasi karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah disepakati. Menurut Moeheriono, kinerja adalah upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan sesuai moral dan etika. McCormick dan Tiffin menjelaskan kinerja sebagai waktu yang digunakan untuk melakukan tugas dengan mencakup ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama kerja. Sementara itu, Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tanggung jawab dengan hasil kerja yang baik dan maksimal.

Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah proses dua arah di mana pengirim dan penerima berusaha untuk memastikan bahwa yang lain sepenuhnya memahami dan bertindak berdasarkan informasi yang dipertukarkan (Bangun, 2012: 361).

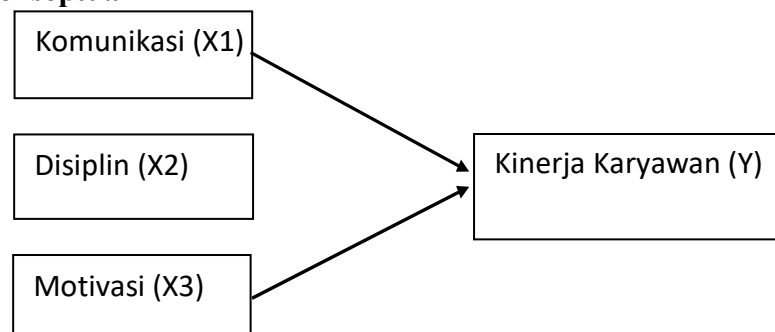
Disiplin (X2)

Seorang karyawan yang menunjukkan disiplin adalah orang yang siap dan bersemangat untuk mengikuti standar dan kebijakan organisasi yang telah ditetapkan. Pekerja yang disiplin adalah aset yang tak ternilai bagi sebuah organisasi manapun, dan kekurangan mereka dapat secara serius menghambat upaya mencapai misi (Sutrisno, 2012).

Motivasi Kerja (X3)

Kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajibannya dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk keberhasilan bisnis dikenal sebagai motivasi (Sondang P, 2008). Tingkat motivasi individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, klaim (Kadarisman, 2012). Jelasnya, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan variabel eksternal adalah faktor yang berasal dari dunia luar atau tempat kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* yang menggunakan pendekatan kuantitatif, tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Cipta Abadi Mulia yang beralamatkan di Jl Imam Bonjol Kp Mentigi Laut Tanjung Uban. Penelitian ini dilakukan oleh penulis mulai dari bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023.

Populasi dan Sempel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 35 karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau, Maka pengambilan sampel menggunakan total sampel yang ada pada perusahaan tersebut karena karyawan berjumlah 35 semua dijadikan sampel dalam penelitian karena menurut Arikunto (2008) pengambilan sampel yang populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua.

Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, dengan Komunikasi (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel independen. untuk keperluan pengukuran variabel-variabel tersebut yang merupakan tanggapan yang diberikan oleh responden dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi bertujuan untuk analisis statistik deskriptif dengan SPSS.

Distribusi Jawaban Responden

a). Kinerja Kryaan (Y)

Indikator	Sangat tidak setuju		Kurang setuju		Netral		setuju		Sangat setuju		Jumlah sampel	rata-rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
Y.1	0	0	0	0	1	3	17	68	17	85	35	4,45
Y.2	0	0	0	0	0	0	12	48	23	115	35	4,65
Y.3	0	0	0	2	0	0	19	76	16	30	35	3,02
Y.4	0	0	1	0	2	6	21	84	11	55	35	4,2
Y.4	0	0	0	0	4	12	17	68	14	70	35	4,28
												4,12

Terdapat lima pernyataan dalam tabel 4.4 yang menilai sikap kerja responden. Pernyataan pertama (Y.1) mengenai menerapkan disiplin terhadap aturan dijawab dengan sangat setuju oleh 17 responden (48,6%), setuju oleh 27 responden (77,1%), netral oleh 1 responden (2,9%), dan tidak ada yang kurang setuju atau sangat tidak setuju. Nilai mean dari pernyataan ini adalah 3,8, yang termasuk kategori baik.

Pernyataan kedua (Y.2) mengenai kepuasan atas kualitas pekerjaan dijawab dengan sangat setuju oleh 23 responden (65,7%), setuju oleh 12 responden (34,3%), dan tidak ada yang kurang setuju atau sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (Y.3) mengenai rasa tanggung jawab atas pekerjaan dijawab dengan sangat setuju oleh 16 responden (45,7%) dan setuju oleh 19 responden (54,3%).

Pernyataan keempat (Y.4) mengenai inisiatif dijawab dengan sangat setuju oleh 11 responden (31,4%), setuju oleh 21 responden (60%), netral oleh 1 responden (2,9%), dan kurang setuju oleh 1 responden (5,7%).

Pernyataan kelima (Y.5) mengenai mencapai kuantitas/target dijawab dengan sangat setuju oleh 14 responden (40%), setuju oleh 17 responden (48,6%), dan netral oleh 4 responden (11,4%).

b). Komunikasi Kerja (X1)

Indikator	Sangat tidak setuju		kurangsetuju		Netral		setuju		Sangatsetuju		Jumlah sampel	rata-rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
X.1.1	0	0	0	2	3	9	24	96	8	40	35	4,14
X.1.2	0	0	1	0	6	18	23	92	5	25	35	3,91
X.1.3	0	0	0	0	2	6	25	100	8	40	35	4,17
X.1.4	0	0	0	0	2	6	24	96	9	45	35	4,2
												4,10

Tabel di atas menunjukkan hasil dari empat item yang berkaitan dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Item X.1.1 dengan pernyataan tentang pemahaman atas tugas dan kewajiban telah dijawab oleh 68,6% responden dengan "setuju" dan 22,9% dengan "sangat setuju". Item X1.2 dengan pernyataan tentang kemampuan berkomunikasi telah dijawab oleh 65,7% responden dengan "setuju" dan 14,3% dengan "sangat setuju". Item X1.3 dengan pernyataan tentang etika di tempat kerja telah dijawab oleh 71,4% responden dengan "setuju" dan 22,9% dengan "sangat setuju". Dan item X1.4 dengan pernyataan tentang bertanya kepada atasan jika tidak mengerti telah dijawab oleh 68,6% responden dengan "setuju" dan 25,7% dengan "sangat setuju". Hanya sebagian kecil responden yang menjawab "netral" atau "kurang setuju" pada masing-masing item.

c). Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Sangat tidak		kurangsetuju		Netral		setuju		Sangatsetuju		Jumlah Sampel	Rata-rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
X.2.1	0	0	0	0	2	6	17	68	15	75	35	4,31
X.2.2	0	0	0	0	2	6	17	68	16	80	35	4,4
X.2.3	0	0	0	0	16	48	21	84	8	40	35	4,91
X.2.4	0	0	0	0	4	12	18	72	13	65	35	4,25
												4,47

Tabel diatas menunjukkan hasil survei terhadap empat item terkait disiplin kerja. Item X.2.1 dengan pernyataan tentang rasa disiplin yang tinggi terhadap waktu telah mendapat

respon sangat setuju dari 15 responden (42,9%) dan setuju dari 17 responden (48,6%). Item X.2.2 dengan pernyataan tentang menjaga fasilitas perusahaan telah mendapat respon sangat setuju dari 16 responden (45,7%) dan setuju dari 17 responden (48,6%). Item X.2.3 dengan pernyataan tentang siap menerima sanksi yang setimpal telah mendapat respon sangat setuju dari 8 responden (22,5%) dan setuju dari 21 responden (60%). Item X.2.4 dengan pernyataan tentang patuh terhadap aturan perusahaan telah mendapat respon sangat setuju dari 13 responden (37,1%) dan setuju dari 18 responden (51,4%). Ada juga beberapa responden yang menjawab netral pada masing-masing item.

d). Motivasi Kerja (X2)

Indikator	Sangat tidak setuju		kurang setuju		Netral		setuju		Sangat setuju		Jumlah sampel	rata-rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
X.3.1	2	2	6	4	14	42	11	44	2	10	35	3,14
X.3.2	0	0	1	2	3	9	19	76	12	60	35	4,25
X.3.3	0	0	1	0	4	12	17	68	13	65	35	4,2
X.3.4	0	0	0	0	11	33	20	80	4	20	35	3,8
X.3.5	0	0	0	0	3	9	17	68	15	75	35	4,34
												3,94

Tabel diatas menyajikan hasil dari beberapa item yang berkaitan dengan motivasi kerja. Item X3.1 dengan pernyataan bahwa tekanan dari atasan diperlukan agar pekerjaan selesai tepat waktu, sebanyak 31,4% responden setuju dan 40% responden netral. Item X3.2 dengan pernyataan bahwa responden memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab, sebanyak 54,3% responden setuju dan 8,6% responden netral. Item X3.3 dengan pernyataan bahwa responden memiliki inisiatif yang tinggi dalam pekerjaan, sebanyak 46,8% responden setuju dan 11,4% responden netral. Item X3.4 dengan pernyataan bahwa responden memiliki banyak ide menarik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 57,1% responden setuju dan 31,4% responden netral. Item X3.5 dengan pernyataan bahwa responden penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 48,6% responden setuju dan 8,6% responden netral.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Uji Validitas

No	Variabel	Butir pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	X ¹ .1	0,496	0,3338	Valid
		X ¹ .2	0,735	0,3338	Valid
		X ¹ .3	0,762	0,3338	Valid
		X ¹ .4	0,550	0,3338	Valid
		X ¹ .5	0,642	0,3338	Valid
2	Disiplin	X ² .1	0,744	0,3338	Valid
		X ² .2	0,710	0,3338	Valid
		X ² .3	0,772	0,3338	Valid
		X ² .4	0,769	0,3338	Valid
3	Motivasi	X ³ .1	0,799	0,3338	Valid
		X ³ .2	0,708	0,3338	Valid
		X ³ .3	0,554	0,3338	Valid
		X ³ .4	0,763	0,3338	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y.1	0,568	0,3338	Valid
		Y.2	0,632	0,3338	Valid
		Y.3	0,759	0,3338	Valid
		Y.4	0,730	0,3338	Valid
		Y.5	0,671	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di lihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan Motivasi kerja di nyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,604	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,738	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,662	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,716	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kinerja karyawan, komunikasi, disiplin dan motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, sehingga dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas
One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Mean		.0000000
Normal Parameters ^{a,b}		
Std.Deviation		1.48915792
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada Tabel di atas bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variabel memenuhi nilai signifikansi *Asymp. Sig* sebesar $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Analisis data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	7.836	2.943		2.662	.012		
X1	.528	.230	.422	2.299	.028	.532	1.879
X2	.068	.174	.066	.389	.700	.614	1.628
X3	.223	.160	.262	1.398	.172	.510	1.962

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF sebesar X1 1,879, X2 1,628, X3 1,962 yang artinya < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Dan pada tabel diatas nilai Tolerance > 10 maka tidak terjadi multikolieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,003	0,006		-0,532	0,598
X1	0,070	0,089	0,222	0,791	0,435
X2	0,095	0,093	0,291	1,032	0,310
X3	-0,055	0,167	-0,101	-0,332	0,742

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel nilai signifikan komunikasi 0,435, Disiplin Kerja 0,310 dan motivasi 0,742 > 0,05 yang artinya tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas dan titik yang terdapat di scatter plot menyebar maka artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas, sehingga layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.836	2.943		2.662	.012		
X1	.528	.230	.422	2.299	.028	.532	1.879
X2	.068	.174	.066	.389	.700	.614	1.628
X3	.223	.160	.262	1.398	.172	.510	1.962

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat konstanta (nilai a) sebesar 7.836 untuk nilai b1 sebesar 0,528 nilai b2 sebesar 0,68 dan nilai b3 sebesar 0,223 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7, 836 artinya jika variabel X1, X2, X3 sama dengan nol yaitu komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja. Maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 7, 836.
- Koefisien regresi komunikasi kerja (X1) positif hal ini menyatakan bahwa jika X1 meningkat maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) positif hal ini menyatakan bahwa jika X2 meningkatkan maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien motivasi kerja (X3) positif hal ini menyatakan bahwa jika X3 meningkat maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60.488	3	20.163	8.290	.000 ^b
Residual	75.398	31	2.432		
Total	135.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai dari uji statistik 8,290 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Cipta Abadi Mulia.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.836	2.943		2.662	.012		
1 X1	.528	.230	.422	2.299	.028	.532	1.879
X2	.068	.174	.066	.389	.700	.614	1.628
X3	.223	.160	.262	1.398	.172	.510	1.962

c. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0,028 nilai tersebut dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia.
- Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,700 nilai tersebut diatas 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia.

3. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,172 nilai tersebut diatas 0,05 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia.

Dari hasil diatas sehinggal menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.391	1.560	2.649

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,391 sehingga dinyatakan tingkat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan sebesar 39,1% dan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Cipta Abadi Mulia, dan bahwa karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Amanda (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak diterima, yang artinya disiplin tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia. Namun, penelitian menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat disiplin yang baik. Hal ini berbeda dengan penelitian Amanda (2019) yang menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, sehingga motivasi bukanlah faktor pendorong kinerja pada perusahaan tersebut. Meskipun begitu, karyawan pada PT Mitra Cipta Abadi Mulia memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tanggung jawabnya, seperti terlihat dari hasil jawaban responden pada indikator motivasi yang memiliki nilai yang tinggi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Caissar (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra

Cipta Abadi Mulia

3. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia

Keterbatasan Penelitian

1. Dari nilai Adjusted R Square, variabel independen memiliki pengaruh sebesar 39,1% terhadap variabel dependent, sementara sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja, masih banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia.
2. Jumlah responden pada penelitian ini terbatas hanya 35 orang.

Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan komunikasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi karyawan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menjalankan suatu pekerjaan terutama dari segi komunikasi, disiplin, dan motivasi dalam suatu pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain seperti budaya organisasi, iklim organisasi, komunikasi dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Referensi

- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaKarya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cormick, Tiffin Mc.1980. *Industrial Psychology*. Unwin University Books.
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian, Thoha. 2008. *Kopetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramadia Pustaka Utama
- Liliweri. 2014. *Sosiologi dan komunikasi*. Jakarta : Bumi Aksara Mangkunegara.
- AAAP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. **Bandung: PT. Remaja Rosdakarya**.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kerja Berbaris Kompetensi*. Surabaya : Gahlia, Indonesia.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Warren, Carl S, Suhardianto, Kalanjati. 2014. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT Raja Grafindo persada. Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. **Yogyakarta: Pustaka Pelajar**.

Fatmasari * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Agus Salim ** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir *** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA