

**Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada UMKM Degan Jelly Queen Di Desa Wringinputih, Kecamatan Muncar,
Kabupaten Banyuwangi)**

Ah-lam Umul Khoir Salamah *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Muh Sirojuddin Amin *)**

Email : ahlamumul745@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze and explain the influence of Work Motivation, Communication, and Work Discipline on Employee Performance (Study on UMKM Coconut Jelly QUEEN in Wringinputih Village, Muncar District, Banyuwangi Regency). The population in this study is 36 employees, all of which are used as research samples. Using multiple linear regression analysis, this study analyzes the influence simultaneously and partially. The results of the study showed simultaneously that work motivation, communication, and work discipline had an effect on employee performance. Partially showed the results that communication and work discipline had an effect on employee performance. Another interesting result in this study is that work motivation has no effect on employee performance, due to the lack of supervision and coaching from the leadership.

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

Pendahuluan

Semakin kerasnya dunia kerja maka semakin kompetitif pula persaingan bisnis, dimana keadaan tersebut memaksa para organisasi atau perusahaan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan sumber daya manusia mereka, karena potensi sumber daya manusia termasuk peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016), Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan basis ekonomikerakyatan. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Degan Jelly merupakan salahsatu UMKM yang berada di Desa Wringinputih Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi. Usaha pengolahan degan jelly merupakan usaha pemanfaatan hasil pertanian yang mengolah hasil kelapa dari petani menjadi produk yang berkualitastinggi. Degan Jelly adalah campuran dari air kelapa, nutrijel dan gula yang telah mengalami proses pemasakan dan pendinginan. sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam umkm, meskipun berskala mikro umkm memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan karyawan yang unggul dan produktif.

Kinerja karyawan pada industri sudah baik, tetapi masih ada beberapa permasalahan kinerja karyawan seperti masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, serta masih banyak ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempatnya disaat jam kerja. Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus ditingkatkan agar mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan melalui kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat

beberapa hal yang didalamnya seperti motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.

Motivasi adalah suatu keadaan yang mengarahkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku manusia (Sutrisno, 2016). Dalam industri motivasi kerja sudah lumayan tinggi, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang dimana mereka mengerjakan pekerjaannya secara optimal dan bekerja tepat pada waktunya. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak optimal dan melakukan kesalahan.

Menurut Sutrisno (2017), komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Komunikasi dalam organisasi adalah proses menciptakan dan saling bertukar pesan dalam satu jaringan, hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Komunikasi antar karyawan harus ditingkatkan dalam industri ini, dalam setiap produksi terdapat beberapa karyawan yang melakukan secara bersama, sehingga penting bagi karyawan untuk berkomunikasi dengan baik agar proses pengolahan Degan Jelly berjalan dengan lancar dan optimal.

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2016). Kedisiplinan dalam industri ini masih rendah dalam hal prosedur izin dan penerapan sanksi keterlambatan, serta pengawasan pemimpin dalam evaluasi absensi tidak dijalankan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin karyawan rendah tidak hanya karena karyawan itu sendiri, namun lemahnya peran pemimpin menyebabkan adanya celah atau peluang untuk tidak disiplin.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang optimal, sedangkan komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi dan ekspektasi disampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi tim. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik mendukung konsistensi dan kepatuhan terhadap standar operasional, memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan cara yang terstruktur dan sesuai jadwal. Dengan memelihara ketiga aspek ini secara seimbang, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Hubungan ini didukung oleh jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Sumadhinata, 2018) dan (Arisanti, 2019).

H1 : Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017:141) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Eka, 2018), (Sulila, 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pencapaian kerja seperti jumlah pegawai yang banyak dengan tingkat kehadiran rendah, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dapat menurunkan pencapaian kerja. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Andrew (2017:145) mengartikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal yang telah dilakukan oleh (Mariani, 2017), (Agustriani, 2022) dan (Dwirizkalia, 2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Intensif sangat perlu dalam mengadakan diskusi-diskusi antar karyawan untuk menemukan solusi permasalahan yang terjadi saat bekerja, agar komunikasi antar karyawan dapat terjalin dengan baik.

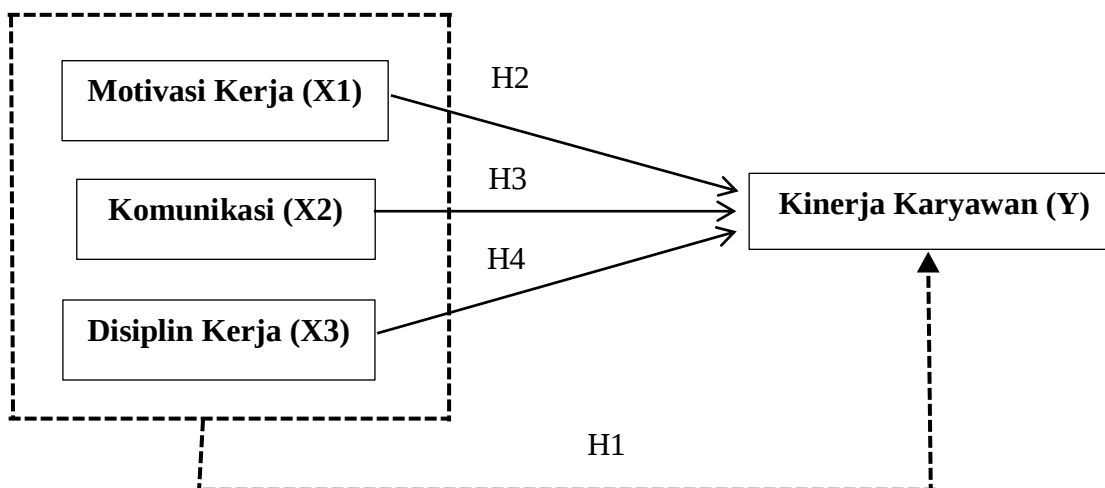
H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat didukung oleh (Mariani, 2017), (Eka, 2018), (Aryanata, 2023) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pencapaian kinerja seperti kedisiplinan yang rendah dan pelayanan yang kurang cepat dapat menurunkan kinerja, sehingga pemimpin harus memberikan perhatian agar pegawai kedepannya menjadi lebih baik.

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ : Pengaruh Parsial

→ : Pengaruh Simultan

-----> Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Wringinputih, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan bulan Juli 2024. Dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan berupa fotocopy.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawanUMKM Degan Jelly yang berjumlah sekitar 36 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100maka keseluruhan jumlah populasi akan dihitung sebagai sampel. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM degan jelly sebanyak 36 orangkaryawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,758	0,329	VALID
	X1.2	0,664	0,329	VALID
	X1.3	0,627	0,329	VALID
	X1.4	0,655	0,329	VALID
	X1.5	0,772	0,329	VALID
	X1.6	0,401	0,329	VALID
	X1.7	0,687	0,329	VALID
X2	X2.1	0,464	0,329	VALID
	X2.2	0,530	0,329	VALID
	X2.3	0,618	0,329	VALID
	X2.4	0,552	0,329	VALID
	X2.5	0,395	0,329	VALID
	X2.6	0,598	0,329	VALID
	X2.7	0,664	0,329	VALID
X3	X2.8	0,494	0,329	VALID
	X3.1	0,472	0,329	VALID
	X3.2	0,546	0,329	VALID
	X3.3	0,603	0,329	VALID
	X3.4	0,544	0,329	VALID
	X3.5	0,647	0,329	VALID
	X3.6	0,621	0,329	VALID
Y	X3.7	0,642	0,329	VALID
	X3.8	0,516	0,329	VALID
	Y1	0,679	0,329	VALID
	Y2	0,583	0,329	VALID
	Y3	0,605	0,329	VALID
	Y4	0,422	0,329	VALID
	Y5	0,744	0,329	VALID
	Y6	0,500	0,329	VALID
	Y7	0,678	0,329	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa r hitung pada seluruh item pernyataan pada kuesioner menunjukkan $> r$ tabel yaitu 0,39, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner ini bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	Reliabel
Movasi Kerja (X1)	0,784	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,655	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,706	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel menurut item pernyataan dapat diketahui memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa

pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.26271100	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.107	
	Negative	-.094	
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.768 ^e	
99% Confidence Interval	Lower Bound	.757	
	Upper Bound	.779	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$, dan nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,768 yang artinya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsinormalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Mutikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,989	1,011	Bebas multikolinieritas
X2	0,972	1,028	Bebas multikolinieritas
X3	0,979	1,021	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel memiliki nilai $> 0,10$ dan nilai VIF setiap variabel memiliki nilai < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Hteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.218	7.559		.293
	Motivasi Kerja	-.113	.122	-.163	-.931
	Komunikasi	.095	.147	.113	.643
	Disiplin Kerja	.008	.125	.011	.063
a. Dependent Variable: Abs_Res					

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji *glejser* diketahui seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai *sig.* $> 0,05$ dengan nilai *sig.* pada variabel Motivasi Kerja sejumlah 0,359, nilai *sig.* Komunikasi sejumlah 0,525, dan nilai *sig.* Disiplin Kerja sejumlah 0,950. Apabila nilai *sig.* $> 0,05$ maka dikatakan bebas heteroskedastisitas, maka ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian ini dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.598	6.500		1.477	.150
	TOTAL X1	-.175	.105	-.237	-1.677	.103
	TOTAL X2	.459	.127	.517	3.624	.001
	TOTAL X3	.248	.107	.329	2.316	.027

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

$$Y = 0,9598 + (-0,175)X_1 + 0,459 X_2 + 0,248 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 9.598, koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar (-0,175), koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,459, dan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,248.

Uji Hipotesis**1. Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.165	3	18.055	6.203	.002 ^b
	Residual	93.146	32	2.911		
	Total	147.311	35			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

a. Dependent Variable: TOTAL Y

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

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Hasil uji F menunjukkan nilai F sejumlah 6.203 dengan tingkat sig 0,002 < 0,005. Karena nilai sig. pada uji F kurang dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.598	6.500		1.477	.150
	TOTAL_X1	-.175	.105	-.237	-1.677	.103
	TOTAL X2	.459	.127	.517	3.624	.001
	TOTAL X3	.248	.107	.329	2.316	.027

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketentuan dari uji t yaitu apabila nilai sinifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.308	1.706

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

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *adjusted R square* sejumlah 0,308 yang bermakna bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja memiliki

kontribusi secara bersamaan sebesar 30,8% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dikelola dengan baik maka akan mendapatkan sumberdaya manusia yang baik, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariani (2017), Kongida (2018) dan Dwirzkalia (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan industri. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau industri, oleh karena itu sangat penting bagi para atasan untuk terus memberikan pelatihan yang efektif. Pelatihan efektif membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan, beberapa faktor seperti kurangnya pengawasan dan pembinaan dari atasan yang memberikan peluang untuk karyawan melakukan absensi saat jam kerja. Hal ini didukung oleh Muizu (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, kemampuan dalam menyelesaikan tugas, dan meningkatkan pemikiran yang inovatif bagi karyawan.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, dan sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh (Rivai, 2013) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustriani (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang selalu menghargai dan memahami rekan kerja, selain itu karyawan mampu memberikan pendapat yang positif kepada rekan kerja dan atasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustriani (2022) dan Dwirizkalia (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin komunikasi berjalan dengan baik pada industri maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau industri akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, seperti memberi instruksi, pengarahan, memotivasi dan melakukan pengawasan. Komunikasi tidak hanya terjadi antara pimpinan dengan karyawan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tetapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Penelitian tersebut juga didukung oleh Fransiska (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan yang konsisten dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi lebih produktif. Tingkat disiplin yang rendah tidak hanya disebabkan karyawan itu sendiri, tetapi juga oleh kurangnya pengawasan yang efektif dari pihak atasan terhadap karyawan, yang dapat meningkatkan kurangnya disiplin.

Kedisiplinan mempunyai peranan penting bagi kinerja karyawan, kedisiplinan dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal (tidak melanggar hukum). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aryanata (2023) dan Mariani (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Hasil studi pada uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Tenaga untuk mengumpulkan data penelitian terbatas karena peneliti melakukannya secara mandiri.
2. Penggunaan kuesioner dapat menjadi suatu kendala karena pernyataan yang diberikan tidak sesuai dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga responden menjawab sesuai dengan apa yang mereka rasakan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengkaji menganjurkan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi industri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan bonus agar motivasi kerja dalam industri semakin meningkat.

2. Bagi pengkaji selanjutnya, bisa mengembagkan studi yang berkaitan dengan kinerja karyawan menggunakan variabel lain selain motivasi kerja dengan variabel yang lebih berpengaruh.

Referensi

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Ambarwati, O. D. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah Pt Pln (Persero) Upt Probolinggo.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aryanata, Y. H., Nurhidayah, N., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Dan, S., Memperoleh, S., & Dari, P. (N.D.). *Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah*.
<https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Bitstream/123456789/37981/1/Nailah%20rizkia-Feb.Pdf>
- Dwirizkalia, F. C., & Pujiyanto, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 2(4), 191-200.
- Fairus, F. (2020). *Stie Indonesia Bab Iii Metoda Penelitian 3.1. Strategi Penelitian*.
<http://Repository.Stei.Ac.Id/2172/4/Bab%20iii.Pdf>
- Febriani, S. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (Jupsim)*, 1(3). <https://Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id/Index.Php/Jupsim/Article/Download/677/503/>
- Hasibuan, M. (N.D.). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://Repository.Stei.Ac.Id/8525/3/Bab2.Pdf>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Jurnal, Manajemen, & Tadulako. (2018). 4(1), 2443–1850.
<https://Jimutuntad.Com/Index.Php/Jimut/Article/Download/100/100>
- Khoir, A. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (Psta Batan) Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 5(6), 614-622.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.

- Nafisa, A. M. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Gruop Malang*. Malang: Unisma.
- Nur Pangestu, R., Septia, D., Setya, T., Tyas, N., Farhah, Z., & Afifah, Z. (N.D.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Pengertian Komunikasi Interpersonal/Konseling (Kip/K), 123dok.Com/Article/Pengertian-Komunikasi-Interpersonal-Konseling-Kip-K.Q05wx9ml (Diakses Pada 20-21 Januari 2024)
- Poniasih, Nlg, & Dewi, Ask (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* , 4 (6).
- Putra, G., Marsofiyati, Suherdi, Perkantoran, A., Fakultas, D., Universitas, E., Jakarta, N., Rawamangun, J., Jakarta, M., Kunci, K., Penerapan, Kerja, M., & Meningkatkan, U. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jma/article/download/521/480/1757>
- Rahadian, A. H., & Kencana, M. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8(2), 185-207.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pln (Persero) P3b Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 29(2), 1-8.
- Stie, Y., & Surabaya, M. (N.D.). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Pt. Unimax Traktor Indonesia*. Retrieved July 17, 2024, From <http://repository.stiemahardhika.ac.id/804/3/jurnal%20yeni%20afriyanti.pdf>
- Sugiyono, M. (N.D.). *Bab 3 Metode Penelitian*. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4281/4/bab%20iii%20metode%20penelitian.pdf>
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Sustainable Competitive Advantage (Sca)*, 8(1).
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022a). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>
- Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*. Retrieved July 17, 2024, From <https://ejournal.unsrat.ac.id/V3/index.php/jab/article/download/17523/17055>
- Widari, T. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 5(3), 305-316.
- Yusril Hanafi, N. E. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 281-289.

Ah-lam Umul Khoir Salamah *) Adalah Mahasiwa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muh Sirojuddin Amin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma