

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Indo Plastik Sukses

Shen Shen^{1)*}, Eso Hernawan²⁾

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾Shenthio2811@gmail.com

²⁾eso.hernawan@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
PerbaikanMaret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Motivasi Kerja
Disiplin Kerja
Komunikasi Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Menginvestigasi motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Indo Plastik Sukses. Studi ini memanfaatkan metode kualitatif yang kemudian diubah menjadi pendekatan kuantitatif dalam penelitian deskriptif. Sampel diambil melalui metode probability sampling, di mana seluruh populasi ikut serta dengan total partisipan sebanyak 101 orang. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan teknik statistik, dan hasilnya diproses menggunakan perangkat lunak SPSS . Penelitian terkait Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan sebesar 82,9%, Disiplin Kerja sebesar 85,0%, dan Komunikasi Kerja sebesar 84,9%. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai t-hitung untuk motivasi kerja 21,895, thitung untuk disiplin kerja 4,046, dan thitung untuk komunikasi kerja 26,836 dengan ttabel 1,66088. Sedangkan untuk uji simultan diperoleh nilai fhitung 315,051 dengan ftabel 3,09 Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Menunjukkan temuan yang signifikan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia dipengaruhi oleh perubahan kebijakan yang beragam, termasuk implementasi di perusahaan. Transformasi diharapkan memberikan dampak positif dengan menciptakan preferensi baru yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Ketika perusahaan melaksanakan aktivitasnya baik itu di bidang perdagangan, jasa, ataupun industri pastinya mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan. Meskipun berbagai dimensi atau

objektif perusahaan, peran Tenaga kerja yang ada sekarang tetap krusial. Didesain ditujukan untuk keperluan manusia dan diurus oleh manusia (Hernawan, 2022). Perusahaan harus menganggap karyawan sebagai asset yang bernilai. Perusahaan tidak bisa hanya bergantung pada biaya operasional, ketersediaan teknologi, kelengkapan mesin produksi, ketersediaan AI, dan sebagainya. Perusahaan tetaplah membutuhkan peran karyawan untuk keberlangsungan perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai kesinambungan dalam pengaturan sumber daya manusia. Keberhasilan sangat tergantung pada tingkat komitmen dan integritas yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk mencapai standar kualitas yang terbaik, diperlukan upaya meningkatkan optimal kinerja sumber daya manusia untuk menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam konteks manajemen sumber daya manusia. (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hernawan, et al., 2021). Manajemen adalah sebuah langkah prosedural unik, meliputi Meliputi perencanaan, pengaturan struktur organisasi, dorongan motivasi, dan pelaksanaan tindakan untuk Mencapai target dengan memanfaatkan SDM dan aset secara efisien. (G.R. Terry, 2016, 63). Sumber daya manusia memainkan peran krusial. Karyawan adalah Individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi bisnis, dan menerima bayaran sebagai imbalan atas kerjanya. Pegawai yang berkompeten dan berkualitas membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Hasibuan yang dikutip (Sulistiyawan & Santosa, 2022), mengatakan bahwa :

“Motivasi dalam bekerja adalah kondisi atau dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi bisnis. Karyawan yang memiliki sikap profesional dan positif terhadap lingkungan kerja cenderung termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugas dengan optimal.”

Fillmore H. Stanford yang dikutip (Busro, 2018, p.49), mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah kondisi energi dalam seorang individu yang menggerakkan individu tersebut menuju tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang memberikan dorongan kepada pegawai dan mengorientasikannya pada pencapaian tujuan spesifik.”

Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2019, p. 193), mengatakan bahwa:

"Disiplin kerja mengacu pada situasi di mana seseorang melakukan aktivitas atau tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan maksud untuk mencapai pencapaian optimal dari semua tujuan bersama.”

(Sutrisno 2018, p.79), mengatakan bahwa :

"Disiplin kerja adalah kapasitas bawaan yang dimiliki oleh karyawan yang memungkinkan mereka untuk dengan sukarela mengatur diri mereka sendiri sesuai dengan tugas-tugas pekerjaan dan standar perilaku yang relevan."

Komunikasi Kerja

Jenis & Kelly yang dikutip oleh Wibowo & Iswanto (2021, hal. 35), mengatakan bahwa:

"Komunikasi kerja menjadi pengirim pesan mentransmisikan informasi dengan maksud mempengaruhi perubahan perilaku individu atau kelompok."

(Fauzi et al., 2022), mengatakan bahwa :

"Komunikasi kerja adalah dimana ide, informasi, dan disampaikan satu individu terhadap individu lainnya, dengan maksud mencapai pemahaman yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan."

Kinerja Karyawan

(Erlinda& Natalia, 2022), mengatakan bahwa :

"Terbentuk kombinasi personal, dorongan, dan kesempatan yang ada dalam lingkungan kerja."

(Kusnawan et al., 2021, p. 58), mengatakan bahwa :

"Mengacu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab dengan maksud mencapai tujuan organisasi yang relevan."

III. METODE

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Penelitian melibatkan hubungan tersebut baik secara parsial maupun simultan, baik dalam populasi maupun sampel yang diteliti oleh subjek penelitian. Bagian metodologi biasanya mencakup beberapa subbagian seperti:

1. Populasi dan Sampel

Lingkup umum yang terlibat dengan entitas atau individu dengan jumlah dan atribut khusus yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai inti utama dalam penelitian. (Sugiyono, 2019, p. 126). Dari populasi ini, peneliti akan menarik kesimpulan setelah melakukan penelitian.

Banyaknya individu yang menjadi fokus penelitian ini mencakup Pegawai yang aktif dalam perusahaan tersebut CV. Indo Plastik Sukses, dengan total 101 karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kajian ini, peneliti mempergunakan dua metode akuisisi data:

1. Kuesioner (Google Form): Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan yang mencakup variabel yang dipilih oleh peneliti.
2. Studi Kepustakaan: Informasi sekunder, termasuk dasar teori dan data yang terkait dengan variabel penelitian, diperoleh melalui tinjauan literatur. Data ini diperoleh dari literatur serta penelitian terdahulu. Sebagai hasilnya, penelitian ini menjadi sumber referensi yang berharga dan dapat digunakan untuk perbandingan.

3. Teknik Analisis Data

Data yang telah terhimpun perlu dianalisis guna mengambil kesimpulan. Dalam analisis data untuk studi ini, perangkat lunak SPSS 25 digunakan untuk mengevaluasi keabsahan dan keandalan.

IV. HASIL

(Linear Berganda)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.248	1.393		.178	.859
	Motivasi Kerja	.327	.074	.320	4.409	.000
	Disiplin Kerja	.360	.082	.357	4.381	.000
	Komunikasi Kerja	.305	.083	.311	3.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Koefisien tetap (a) tercatat sebagai 0,248. Dengan diasumsikan bahwa Motivasi Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja memiliki nilai 0, hasil Kinerja Karyawan 0,248 dalam satuan yang sama.
2. Jika nilai koefisien beta (β_1) dari model regresi untuk variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan, diperkirakan terjadi peningkatan 0,327 pada Kinerja Karyawan.
3. Jika nilai koefisien beta (β_2) dari model regresi Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,360, kenaikan 1 satuan dalam Disiplin Kerja diharapkan akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,360 satuan pada Kinerja Karyawan.
4. Jika nilai koefisien beta (β_3) dari model regresi untuk variabel Komunikasi Kerja (X_3) adalah 0,305, diharapkan menyebabkan peningkatan sebesar 0,305 satuan pada Kinerja Karyawan.

(Uji T X1 terhadap Y)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.247	1.806		1.798	.075
	Motivasi Kerja	.929	.042	.910	21.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tertera dalam tabel tersebut, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai (21,895) > (1.66088) dan karena signifikan 0,000 kurang dari 0,05, Sehingga hipotesis nol (HO) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

(Uji T X2 terhadap Y)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.424	1.702		1.424	.157
	Disiplin Kerja	.931	.039	.922	23.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tertera dalam tabel tersebut, variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai (23,719) > (1.66088) dan karena signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05, Sehingga hipotesis nol (HO) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

(Uji T X3 terhadap Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	1.641		2.528	.013
	Komunikasi Kerja	.904	.038	.921	23.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tertera dalam tabel tersebut, komunikasi kerja (X3) menunjukkan nilai (23,562)>(1.66088) dan karena signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (HO) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2814.300	3	938.100	315.051	.000 ^b
	Residual	288.828	97	2.978		
	Total	3103.129	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Fhitung 315,051 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Fhitung dapat dihitung menggunakan rumus $(k ; n-k)$ dengan probabilitas 5%, di mana k mewakili jumlah variabel independen dan n adalah total sampel, diperoleh $(2; 101-2) = (2; 99)$ dan nilai Ftabel sebesar 3,09.

Dari analisis tersebut, dapat diidentifikasi Fhitung (315,051) lebih besar daripada nilai kritis dari tabel F (3,09), probabilitas 0,00 kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dinyatakan hipotesis nol (H_0) telah ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

V. KESIMPULAN

Penelitian yang menunjukkan Koefisien Penentuan sebesar 82,9%, dapat disimpulkan (X_1) memberikan pengaruh signifikan sebesar 82,9% (Y). Sisanya, yaitu 17,1%. thitung (21.895) melebihi ttabel (1.66088) dengan tingkat signifikansi kurang dari 5%, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Motivasi (X_1) secara positif signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis juga menunjukkan thitung (23.719) melebihi nilai t tabel (1.66088) tingkat signifikansi kurang dari 5%, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) disetujui. Kesimpulannya adalah bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara positif signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh signifikan Komunikasi Kerja (X_3) 84,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara 15,1% selebihnya dipengaruhi faktor lainnya. Didapat thitung (23,562) melebihi t tabel (1.66088) dengan tingkat signifikan kurang dari 5%, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) disetujui. Kesimpulannya adalah bahwa Komunikasi Kerja (X_3) secara positif signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- hernawan, e. (2022). pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pt. sakti mobile jakarta. *jurnal kajian ilmiah*, 22(2), 173–180.
- silaswara, d., paramelswari, r., kulsnawan, a., helrnawan, el., & andy, a. (2021). *manajelmeln sulmbelr daya manulsia. cv. pulstaka krelasi mandiri.*
- terry,george.r 2016. *dasar-dasar manajemen. jakarta : bumi aksara*
- santosa, a., & sulistiawan, i. w. (2022). the effect of type ii dm on the incidence of sensorineural deafness at bali royal general hospital.
- busrö, muhammad. 2018. *teori-teori manajemen sumber daya manusia. jakarta: prenameidia group.*
- hasibuan, malayu s. p. 2019. *manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. jakarta : bumi aksara.*
- sutrisno, h. e. (2018). *manajemen sumber daya manusia. kencana.*
- wibowo, p., & iswanto, d. (2021). dampak lingkungan kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. rofina indah jaya. dalam prosiding: ekonomi bisnis, 1(1), 35–41
- fauzi, a., wibowo, a., fikri, n., nitami, a. d., & firmansyah, a. (2022). pengaruh komunikasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt multi daya bangun mandiri (studi literatur manajemen sumber daya manusia), 3(6), 588–598.
- sugiyono (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. bandung : alfabeta.*
- erlinda, e., & natalia, n. (2022). pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sukses jaya makmur abadi di aceh besar. *jimma: jurnal ilmiah manajemen muhammadiyah aceh*, 12(1).
- kusnawan, a., silaswara, d., parameswari, r., hermawan, e., & andy. (2021). *manajemen sumber daya manusia (y. c. giap (ed.); 1st ed.). cv. pustaka kreasi mandiri.*
- sugiyono (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. bandung : alfabeta.*