

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BESI KRISNA JAYA DI BURUAN GIANYAR

I Wayan Ade Mega Putra^{1*}, Anak Agung Putu Agung², Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi:deduks03@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang sudah diraih tiap individu disebuah perusahaan yang selaras dengan kewajiban masing-masing untuk meraih target yang sudah dibuat dengan legal, juga tidak menyimpangi hukum yang ada. Pengkajian ini tujuanya guna mengamati pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengkajian ini diselenggarakan di Toko Besi Krisna Jaya yang beralamat di Jl Bypass Dharma Giri, Buruan, Blabatuh, Gianyar. Populasi menggunakan seluruh pekerja Toko Besi Krisna Jaya serta sampelnya sejumlah 31 karyawan. Untuk mengambil sampelnya bermetode sampling jenuh yang mana semua populasi dibuat sebagai sampel. Untuk menganalisa datanya memakai pengujian Multikonearitas, Normalitas, Regresi Linier Berganda, Heteroskedastisitas, Uji t serta Determinasi (R^2). Pengkajian ini menghasilkan bila motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance is defined as the result of the work achieved by each individual in a company in accordance with their respective obligations to achieve legally established targets, without violating existing laws. The objective of this study is to observe the influence of work motivation, communication, and work discipline on employee performance. The present study was conducted at Krisna Jaya Iron Shop, which is located at Jl Bypass Dharma Giri, Buruan, Blabatuh, Gianyar. The population of this study comprised all Krisna Jaya Iron Shop employees, with a sample size of 31 employees. The sample was obtained through the implementation of a saturated sampling method, wherein the entire population was utilized as the sample. To analyze the data, we employed a variety of statistical tests, including multicollinearity, normality, multiple linear regression, heteroscedasticity, t-test, and determination (R^2) tests. The study's findings indicate that work motivation exerts a substantial positive influence on employee performance, while effective communication demonstrates a significant positive impact and work discipline shows a substantial positive impact as well.

Keywords: motivation, communication, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tergolong aset utama yang berperan disebuah himpunan, sebab manusia ialah sumber yang bisa menggerakan sumber daya lain. SDM ini berperan utama untuk mengelola, memanfaatkan serta mengatur karyawan, maka bisa berperan dengan produktif untuk meraih target perusahaan. Dari SDM yang bermutu, pasti akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkannya tersebut. (Afandi dkk., 2018).

Menurut Sunarto & Anjani, (2022) kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang sudah diraih tiap individu disebuah perusahaan yang selaras dengan kewajiban masing-masing untuk meraih target yang sudah dibuat dengan legal, juga tidak menyimpangi hukum yang ada. Dari asumsi Priarso, dkk (2019) menjabarkan kinerja pegawai ialah hasil yang ingin diraih pekerja ketika menyelenggarakan tugas kerjanya yang sudah dibebankan padanya. Penjualan besi baja di toko besi Krisna Jaya ini tergolong sangat lancar dan nilai penjualan yang cukup tinggi, akan tetapi perekonomian masyarakat yang tidak menentu atau tidak stabil yang disebabkan pemulihian ekonomi pasca Covid-19 yang secara tidak

langsung berpengaruh pada penjualan besi baja yang tidak stabil dan tidak mencapai target dan cenderung menurun. Adapun relasi penjualan yang bisa diamati ditabel berupa.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan 2022

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (%)
1	Januari	200.000.000	166.000.000	83
2	Februari	200.000.000	178.000.000	89
3	Maret	200.000.000	172.400.000	86
4	April	200.000.000	165.400.000	83
5	Mei	200.000.000	175.800.000	88
6	Juni	200.000.000	230.324.000	115
7	Juli	200.000.000	163.200.000	82
8	Agustus	200.000.000	171.600.000	86
9	September	200.000.000	203.000.000	102
10	Okttober	200.000.000	167.000.000	84
11	November	200.000.000	173.000.000	87
12	Desember	200.000.000	219.084.000	110
Rata-Rata				91

Sumber: Toko Besi Krisna Jaya Buruan Gianyar

Melalui tabel tersebut, diamati bila relasi penjualan tidak stabil rata rata penjualan yang dapat dicapai sebesar 91 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya Buruan Gianyar belum maksimal dimana karyawan tidak bisa meraih target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Karyawan

No	Jabatan	Pendidikan					
		SMA (orang)		D3 (orang)		S1 (orang)	
		L	P	L	P	L	P
1	Pengawas					1	
2	Accounting					1	
3	Marketing					1	
4	Kepala Gudang					1	
5	Checker	1					
6	Kasir			1	2		
7	Sopir	12					
8	Kernet	11					
Jumlah		24		1	2	4	
Total				31			

Sumber: Toko Besi Krisna Jaya Buruan Gianyar

Berdasarkan tabel 2 dilihat dari jumlah karyawannya, karyawan laki laki berjumlah lebih banyak dari karyawan perempuannya ini dikarnakan pekerja pria lebih dibutuhkan dalam pengiriman barang ke konsumen. Kinerja pegawai didampki sebagian aspek, misalnya dari motivasi kerja yang berupa sebuah dukungan yang bisa mendorong rasa antusias tiap pekerja dalam menuntaskan kewajibanya, lalu motivasi bisa dimaknai menjadi aspek pendukung yang sifatnya internal, yang hadir didalam diri seseorang untuk mengarahkan serta menimbulkan perilaku yang akan dijalankannya (Artana, 2022). Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk lebih berkomitmen dan produktif, sehingga menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan (Permadi dkk., 2022).

Berdasarkan hasil observasi ada beberapa masalah yang sering terjadi pada unit/ bagian angkutan barang (transportasi) antara lain : kerjanya tidak selalu rutin (tergantung orderan), terjadi kerusakan pada barang saat dalam perjalanan menuju konsumen, terjadi kesalahan dalam pengiriman barang karena permintaan konsumen kurang jelas sehingga mengakibatkan biaya transportasi menjadi bertambah dua kali lipat, saat musim hujan susah membawa barang ke lokasi apa lagi bila melalui jalan tanjakan, kadang – kadang dalam perjalanan terjadi kendala ban kempes sehingga harus mendatangkan bantuan lagi. Semua hambatan tersebut dapat mengurangi motivasi kerja karyawan oleh karena itu diperlukan dorongan (umpan balik positif) dan kompensasi, karena tanpa faktor motivasi, karyawan mulai merasa tidak nyaman atau tidak dihargai yang dapat perlakuan menurunkan motivasi untuk bekerja.

Ada sebagian pengkajian terdahulu yang menjabarkan bila motivasi kerja karyawan memiliki dampak pada kinerja pegawai. Ekhsan, (2019) & Adinda, dkk (2023) dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja karyawan berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Syahruddin (2023) dan Suryono, dkk 2021 bila motivasi kerja berdampak tidak signifikan positif pada kinerja pegawai serta pengkajian yang dilaksanakan Hidayat (2020) motivasi tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja karyawan, komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi ialah aktivitas untuk saling membagi laporan yang mencakup rangsangan diskriminatif, guna merubah perilaku penerima laporannya berbentuk sebuah tindakan (Saputra,2020). Berdasarkan hasil observasi sering terjadi diskomunikasi antara karyawan bagian kasir dengan karyawan pada bagian pengiriman, karyawan pada bagian kasir sering kali kurang jelas memberikan alamat barang yang akan dikirim ke konsumen sehingga karyawan pada bagian pengiriman sering kesulitan mencari alamat konsumen yang akan dituju. Selain itu juga terkadang terjadi jumlah barang yang dikirim tidak selaras dengan total yang di pesan konsumen, sebab ketidak jelasan informasi yang di berikan oleh karyawan pada bagian kasir ke karyawan pada bagian pengiriman di penulisan nota pembelian.

Adapun beberapa pengkajian sebelumnya yang menjabarkan bila komunikasi berdampak pada kinerja pegawai. Elvian, (2023) & Laraswati, (2023) menjabarkan bila komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Wandi, (2022) & Dewi, (2021) komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai, namun pengkajian yang dilaksanakan Akbar (2020) menjabarkan bila komunikasi tidak berdampak dengan signifikan pada kinerja pegawai, berikutnya pengkajian Lathif (2019) menjabarkan bila komunikasi tidak berdampak signifikan pada kinerja.

Lalu aspek yang bisa mendampaki kinerja karyawan ialah disiplin kerja, sebab disiplin kerja yang baik bisa menampilkan sikap profesional yang meliputi ketataan pada tugas serta agenda yang sudah ditetapkan perusahaan juga pertimbangan keberlanjutan tentang kebijakan perusahaan. bisa disebut bila kedisiplinan ialah inti kesuksesan tiap himpunan untuk meraih target yang sudah dibuat. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar bisa diamati ditabel berupa:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Seharusnya (hari)	Jumlah Absen (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyata	Persentase Tingkat Absensi (%)
a	b	c	d=(bxc)	e	f=(d-e)	g=(e/d)x100%
Januari	31	27	837	7	830	0.84%

Februari	31	22	682	6	676	0.88%
Maret	31	26	806	8	798	0.99%
April	31	25	775	8	767	1.03%
Mei	31	22	682	8	674	1.17%
Juni	31	23	713	6	707	0.84%
Juli	31	24	744	7	737	0.94%
Agustus	31	26	806	9	797	1.12%
September	31	26	806	5	801	0.62%
Oktober	31	25	775	7	768	0.90%
November	31	26	806	6	800	0.74%
Desember	31	27	837	8	829	0.96%
Total		299	9269	704	8565	11.04%
Rata-Rata		24.92	772.42	7.08	765.33	0.92%

Sumber : Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar

Pada tabel 3 terdapat beberapa karyawan yang belum disiplin menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Hal ini terlihat pada saat jam kerja, karyawan terkadang melalaikan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerjanya atau tidak dapat menyelesaikannya tepat waktu. Selain itu, karyawan terkadang pulang lebih awal dan istirahat lebih lama serta pulang tanpa penjelasan. Selain itu terkadang karyawan tidak menggunakan sabuk pengaman pada saat mengemudi dalam perjalanan mengirimkan barang. Adapun sebagian pengkajian terdahulu yang menjabarkan bila disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Permatasari, (2022) & Andriani, dkk (2023) menjabarkan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Selaras dari hasil pengkajian Putra & Fernos (2023), Rahayu & Dahlia (2023). disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Namun pengkajian yang dilaksanakan Kelibulin, et al., (2020) disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Melalui asal usul permasalahan tersebut, penulis minat mendalami kinerja karyawan yang mempengaruhinya dalam sebuah judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar”

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Teori ini dikenalkan oleh Locke (1968) teori ini ialah bentuk motivasi. Teori penetapan target yang menekan atas kepentingan kaitan antar target yang sudah dibentuk dengan kinerja yang dihasilkan. Landasan konsepnya ialah tiap individu yang bisa memahami sebuah target yang di inginkan perusahaan, sehingga pemahamanya bisa mendampaki kinerjanya (Purnamasari, 2019). Dari teori ini, kinerja yang optimal serta baik dianggap menjadi target perusahaan serta aspek komunikasi, disiplin serta motivasi kerja menjadi unsur penentu, bila aspeknya diselenggarakan dengan optimal serta diberlakukan disebuah perusahaan, dengan otomatis target perusahaan yang sudah dibuat bisa diraih secara sempurna (Adawiyah, 2019).

Kinerja Karyawan

Dari asumsi Sugianti & Mujianti (2022) Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang sudah diraih tiap individu disebuah perusahaan yang selaras dengan kewajiban masing-masing untuk meraih target yang sudah dibuat dengan legal, juga tidak menyimpangi hukum yang ada. Dari asumsi Eric Hermawan & Mangkunegara (2022), indikator dari kinerja mencakup: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja sama

Motivasi Kerja

Andika (2019) menjabarkan bila motivasi ialah hal yang bisa mendampki sikap tiap individu, yang diasumsikan menjadi keinginan, pendukung, pendorong atau keperluan yang bisa membuat tiap individu termotivasi serta bersemangat, maka bisa berperan dari suatu cara yang akan menghantarkanya kearah yang lebih baik. Terdapat sebagian indikator motivasi kerja mencakup (Sutrisno, 2019): Prestasi yang diraih, Kepuasan kerja, Tanggung jawab, Kemungkinan pengembangan karir

Komunikasi

Dari asumsi Effendy dalam Agus Hendrayady, dkk (2021) komunikasi ialah tahapan membagikan suatu laporan kepada yang dituju sebagai penerima laporanya yang menginginkan dialaminya perubahan perilaku dengan langsung serta tidak. Komunikasi mempunyai sebagian indikator yang mencakup (Robbins, dalam Kuniawan dan Faustine, n.d) dalam Dika (2020) antara lain: Empati, Keterbukaan, Kesamaan, Dukungan verbal dan non verbal

Disiplin Kerja

Dari asumsi Rivai dkk. (2021) disiplin kerja ialah alat yang dipakai manajemen guna berinteraksi dengan bawahnya supaya mereka siap merubah perilaku menjadi usaha guna mengembangkan kesediaan juga kesadaran tiap individu dalam mematuhi seluruh kebijakan yang diberlakukan diperusahaan. Dari asumsi Widayandari, dkk. (2022) disiplin kerja mempunyai sebagian indikator yang mencakup: Patuh pada kebijakan, Tepat waktu, Penampilan dan Sikap, Tanggung jawab dalam bertugas

Hipotesis Penelitian

Melalui pembahasan yang sudah dijelaskan tersebut melalui teori yang diungkapkan, diusulkan hipotesisnya berupa:

H1: Motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di toko besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar

H2: Komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di toko besi Krisna Jaya di buruan Gianyar.

H3: Disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di toko besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar.

3. METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di Toko Besi Krisna Jaya yang beralamat di JL Bypass Dharma Giri, Buruan, Blabatuh, Gianyar. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja Toko Besi Krisna Jaya yang totalnya 31 karyawan. Sampel yang dipakai pengkajian ini ialah semua bagian yang ada didalam populasi. Untuk menghimpun datanya bermetode wawancara, observasi, dokumentasi serta kuesioner yang diajukan oleh media SPSS yang berikutnya bisa mendapatkan hasil dari pengujian korelasi, regresi linier berganda, determinasi juga dilaksanakan pengujian t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,827	Valid
	X1.2	0,879	Valid
	X1.3	0,863	Valid
	X1.4	0,841	Valid

Komunikasi (X2)	X2.1	0,893	Valid
	X2.2	0,869	Valid
	X2.3	0,901	Valid
	X2.4	0,813	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,799	Valid
	X3.2	0,916	Valid
	X3.3	0,924	Valid
	X3.4	0,910	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,870	Valid
	Y.2	0,841	Valid
	Y.3	0,838	Valid
	Y.4	0,730	Valid

Melalui Tabel 4, diamati tiap indikator bernilai koefisien korelasi > 0,30 diasumsikan tiap indikatornya valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,830	Reliabel
Komunikasi	0,871	Reliabel
Disiplin Kerja	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,910	Reliabel

Melalui Tabel 5, diamati tiap instrument bernilai reliabilitas diatas 0,60. Diasumsikan instrumentnya konsisten, bila dilaksanakan pengukuran disubjek yang selaras.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,90575961
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,095
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Melalui Tabel 6 menampilkan asymp. Sig (2-tailed) residual sejumlah 0,200 diatas 0,05, diasumsikan variabelnya terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>(Constant)</i>		
Motivasi Kerja	0,983	1,017
Komunikasi	0,932	1,073
Disiplin Kerja	0,926	1,080

Melalui Tabel 7 dibuat simpulanya bila:

- Tolerance X1 sejumlah 0,983 diatas 0,10. Lalu untuk VIF sejumlah 1,017 dibawah 10,00 diasumsikan terbebas multikolinearitas.
- Tolerance X2 sejumlah 0,932 diatas 0,10. Lalu untuk VIF sejumlah 1,073 dibawah 10,00 diasumsikan terbebas multikolinearitas.
- Tolerance X3 sejumlah 0,926 diatas 0,10. Lalu untuk VIF sejumlah 1,080 dibawah 10,00 diasumsikan terbebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

	Model	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	-0,239	0,813
	Motivasi Kerja	0,929	0,984
	Komunikasi	1,203	0,239
	Disiplin Kerja	0,125	0,912

Melalui Tabel 8 diamati model terbebas heteroskedastisitas. Bisa diamati dari motivasi kerja bernilai sign sejumlah 0,984, komunikasi sejumlah 0,239 serta disiplin kerja sejumlah 0,902 diatas 0,05; diasumsikan modelnya terbebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	3,153	2,493		1,265	0,217
Disiplin kerja	0,180	0,078	0,206	2,381	0,029
Self efficacy	0,379	0,081	0,933	4,655	0,000
Beban Kerja	0,280	0,309	0,329	2,568	0,016
R					0,769
R Square					0,591
Adjusted R Square					0,546
F-hitung					13,011
Sig. F					0,000

Melalui Tabel 9 dibuatlah persamaanya berupa :

$$Y = 3.153 + 0.180 X_1 + 0.379 X_2 + 0.280 X_3$$

Lalu dijelaskan persamaanya seperti berikut.

- a) Koefisien regresi X1 sejumlah 0,180 diasumsikan bila tiap kenaikan 1 (satu) satuan X1, sehingga Y menaik sejumlah 0,180 satuan. Perubahan ini menampilkan ada dampak positif antar kedua variabel tersebut.
- b) Koefisien regresi X2 sejumlah 0,379 diasumsikan bila tiap kenaikan 1 (satu) satuan X2, sehingga Y menaik sejumlah 0,379 satuan. Perubahan ini menampilkan ada dampak positif antar kedua variabel tersebut.
- c) Koefisien regresi X3 sejumlah 0,280 diasumsikan bila tiap kenaikan 1 (satu) satuan X3, sehingga Y menaik sejumlah 0,280 satuan. Perubahan ini menampilkan ada dampak positif antar kedua variabel tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Melalui hasil Tabel 9 didapatkan persentase koefisien determinasi (Adjusted R square) sejumlah $0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Diasumsikan bila variabel bebas bisa menjelaskan variabel terikatnya sejumlah 54,6%, selisihnya 45,4% didampaki variabel diluar pengkajian.

Uji t

Berdasarkan Tabel 9 maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Tabel 5.15 maka diketahui bahwa nilai sig variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,029. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $sig < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa nilai sig. $0,029 < \alpha 0,05$ sehingga dapat diungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar dapat diterima.
- b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Tabel 5.15 maka diketahui bahwa nilai sig variabel komunikasi adalah sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $sig < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat diungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar. Dengan Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar dapat diterima. demikian hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar dapat diterima.
- c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Tabel 5.15 maka diketahui bahwa nilai sig variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,016. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $sig < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa nilai sig. $0,016 < \alpha 0,05$ sehingga dapat diungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Besi Krisna Jaya

Hasil analisanya menampilkan bila motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Ini dimaknai bila motivasi kerja menaik sehingga akan membawa dampak atas kenaikan kinerja tiap pegawai. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Murni (2023), Wijaya (2022), Ellora (2023), Kelson (2023) dan Novita (2022) menampilkan bila motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Besi Krisna Jaya

Hasil analisanya menampilkan bila komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Ini dimaknai bila komunikasi meningkat sehingga bisa meninggikan kinerja pegawai. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Suardiana (2020), Umbara (2022), Fahraini, dkk (2022), Dewi (2021) menampilkan bila komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Besi Krisna Jaya

Hasil analisanya menampilkan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, ini dimaknai bila disiplin kerjanya tinggi akan mendampaki kinerja pegawainya menjadi tinggi juga. Hasilnya selaras dengan pengkajian yang dilaksanakan Rinaldi, dkk (2022), Siregar, dkk (2022), Andriani, dkk (2021), Salma Farisi, dkk (2021) dan Suryadi Karyono (2022) menampilkan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja setiap pegawai akan turut meningkat. Selain itu, komunikasi juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang dimaknai bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Limitasi

Limitasi dalam pengkajian ini antara lain, pertama, penelitian ini hanya menguji pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, padahal masih terdapat aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kompensasi. Kedua, pembentukan perilaku dan sikap pegawai di perusahaan sangat krusial, terutama dalam memenuhi permintaan konsumen terhadap jasa prima yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga, pengkajian ini hanya dilakukan pada pekerja Toko Besi Krisna Jaya, sehingga diharapkan pengkaji berikutnya dapat memperluas objek penelitian untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih umum.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, penulis memberikan beberapa saran untuk pihak terkait, antara lain: pertama, variabel motivasi kerja pada indikator tanggung jawab memperoleh skor terendah, sehingga disarankan agar pekerja di Toko Besi Krisna Jaya yang memiliki pengalaman kerja yang memadai dapat membina dan memberikan arahan kepada pegawai baru, guna membantu mereka mengatasi kesulitan dan permasalahan yang dihadapi. Kedua, pada variabel komunikasi, indikator keterbukaan mendapat nilai rata-rata skor terendah, sehingga peneliti menyarankan agar pimpinan perusahaan mengadakan kegiatan bersama seperti outing, pelatihan soft skill, atau leadership setiap tahunnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan tidak kaku, yang dapat dilakukan secara merata di semua divisi. Ketiga, pada variabel disiplin kerja, indikator tepat waktu memperoleh skor terendah, maka disarankan agar pemimpin perusahaan lebih memperhatikan absensi pekerja, serta menerapkan sistem punishment bagi karyawan yang tidak mematuhi kebijakan dan prosedur kerja yang ada, sekaligus memberikan penghargaan bagi mereka yang disiplin dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Edisi ke-2). Zanafa Publishing.

Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407.

Artana, Y. (2022). *Peran kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)* [Skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.

Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164–171.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.

Kelson, K. (2023). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana* [Skripsi]. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Laraswati, P. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Salek. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 1–7.

Permadi, I. K., Bagiana, I. K., & Rasminingsih, N. K. (2022, July). How work motivation mediates the relationship between leadership and employee morale. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 5, No. 2, pp. 222-228).

Permatasari, S. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik (Perumda PALD) Banjarmasin* [Tesis magister]. Universitas Lambung Mangkurat.

Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The effect of transformational leadership style, work motivation, and work environment on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 512–523.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.

Rinaldi, S., & Fahraini, F. (2022). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia* [Skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia.

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 120–135.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Tohardi, A. (2018). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Madar Maju.

Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.

Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *Jurnal Values*, 3(1), 79–85.