

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BALI**Ni Luh Gede Ayu Wertisari¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹Ayuwertty8@gmail.com**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan untuk mensinergikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antara karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan**Abstract**

Human resource are very important factor in the company to synergize other resources owned by the company to achieve company goals. This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and interpersonal communication on employee performance. This research was conducted at PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. The sample in this study were 78 employees at the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. The method of determining the sample in this study is Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. The higher the work discipline of employees at the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch, the employee's performance will increase. Work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. The higher the work motivation in the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch, the employee's performance will increase. Interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance at the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch. The better the interpersonal communication in the PT. Indomarco Prismatama Bali Branch, the employee performance will increase

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Interpersonal Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Menurut Hamali (2018:2) sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus sangat selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mempuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu peran penting sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah mensinergikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut dituntut untuk adanya peran SDM yang berkualitas pada diri karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:9) merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis ritel nasional dan jejaring peritel waralaba terbesar di Indonesia. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. Indomaret memiliki visi “menjadi jaringan ritel yang unggul” serta moto “mudah dan hemat”. PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali mulai berdiri dengan membuka toko pertama pada tahun 2005. Sampai dengan akhir

Desember 2021, jumlah gerai yang telah dibuka PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali sebanyak 750 toko, diantaranya 514 toko di wilayah Bali dan 236 toko Depo Lombok. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, baik itu karyawan office yang menunjang segala kebutuhan toko, maupun karyawan toko yang berhubungan langsung dengan konsumen. Semakin tinggi kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga pendapatan yang dihasilkan perusahaan bisadicapai dengan maksimal. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Hal ini didukung dengan hasil observasi dan wawancara terdapat permasalahan pada kinerja karyawan office, keterlambatan update stock barang yang menyebabkan tidak tersedianya barang di toko sehingga terjadi penurunan pendapatan. Kurangnya kualitas dari para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut menyebabkan pekerjaan terhambat karena kinerja yang semakin menurun.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan termasuk tingkat disiplin kerja, sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Menurut Singodimedjo (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada

perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, seperti menunda pekerjaan yang harusnya diselesaikan pada hari tersebut, hadir tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan, pulang lebih awal, serta tidak hadir tanpa keterangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadillah dan Nasution (2022), Eliati (2020), Hestini dan Haryani (2020) serta Pratama (2020) menemukan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan.

Permasalahan terkait dengan motivasi kerja adalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, rendahnya motivasi karyawan diakibatkan oleh tidak adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja, serta karyawan yang bekerja *over time* sering tidak mendapatkan upah lembur. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubiyanto (2019), Ma'Aruf (2020), Suwanto (2020) dan Mardina, Adismadiyah & Soepandi (2020) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi interpersonal. Menurut Devito (2017:15) Komunikasi Interpersonal adalah pesan yang dikirim oleh pelaku komunikasi dengan efek pesannya secara langsung. Aktivitas komunikasi dalam perusahaan senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat membuat pekerjaan berjalan dengan semestinya dan akhirnya meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan.

Permasalahan terkait dengan komunikasi interpersonal dimana permasalahan yang terjadi menunjukkan kondisi komunikasi yang terjadi tidak efektif diantara karyawan, tidak adanya keterbukaan dimana jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, karyawan lainnya tidak jujur untuk memberikan arahan, petunjuk ataupun saran. Komunikasi antara bawahan kepada atasan juga kurang baik, seringkali para bawahan enggan untuk menyampaikan hambatan dan kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Putra (2020), Falah (2020), Karlina (2018) dan Rinda, dkk (2022) menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas beserta acuan dari beberapa penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Goal Setting Teori

Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada para diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Rivai

(2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila karyawan tunduk pada peraturan atau ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Menurut Hafidzi, dkk. (2019:52) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dihasilkan.

4) Komunikasi Interpersonal

Di dalam perusahaan, komunikasi interpersonal lebih banyak dilakukan antar setiap karyawan karena setiap pekerjaan perlu dikoordinasikan dengan baik oleh setiap divisi dalam suatu perusahaan.. Menurut Devito (2017:15) Komunikasi Interpersonal adalah pesan yang dikirim oleh pelaku komunikasi dengan efek pesannya secara langsung. Komunikasi interpersonal sebagai proses yang

menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna paling tidak antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan Adanya komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara perorangan yang kemudian akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

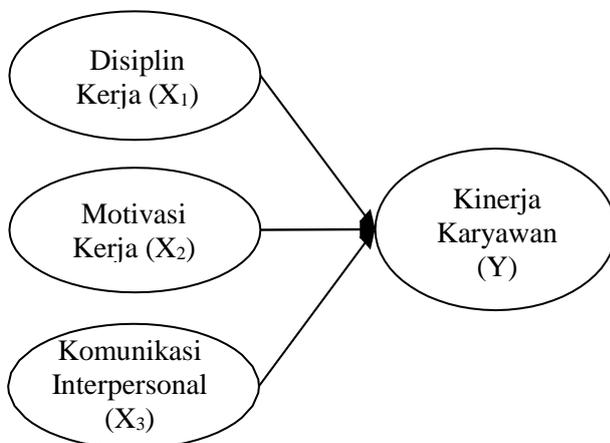
5) Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dilakukan selama satu periode tertentu. Kinerja bukan Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Jadi kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu

6) Hipotesis

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
- H₃: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, Jl. Mengwi-Singaraja No. 17, Kel. Werdi Bhuwana, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 78 orang karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Adapun sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Strata yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu department yang ada di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal

tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengandemikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal $> 0,10$ dan nilai

$VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu disiplin kerja sebesar 0,269, motivasi kerja sebesar 0,121 dan komunikasi interpersonal sebesar 0,166. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,046	1,157		-0,904	0,369
Disiplin Kerja	0,240	0,054	0,356	4,428	0
Motivasi Kerja	0,238	0,059	0,281	4,046	0
Komunikasi Interpersonal	0,321	0,076	0,379	4,254	0
R					0,888
<i>R Square</i>					0,789
<i>Adjusted R Square</i>					0,780
<i>F Statistic</i>					92,024
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -1.046 + 0.240 X_1 + 0.238 X_2 + 0.321 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $a = -1,046$ menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali bernilai sebesar -1,046.

Nilai $b_1 = 0,240$ menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja meningkat, sedangkan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,240.

Nilai $b_2 = 0,238$ menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja meningkat, sedangkan disiplin kerja dan komunikasi internasional tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.

Nilai $b_3 = 0,321$ menunjukkan bahwa, apabila komunikasi interpersonal meningkat, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,32

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,888. Besarnya nilai R 0,888 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, motivasi

kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,780 atau sebesar 78 %. Dengan demikian besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismatama Cabang Bali adalah sebesar 78% sedangkan sisanya 100% - 78% = 22% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 92,024 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,428 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,064 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, sehingga hipotesis pertama (H_2) diterima.
- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 4.254 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali, sehingga hipotesis pertama (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang

Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat disiplin kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan dijalankan dengan baik oleh karyawan, hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eliati (2020), Fadillah dan Nasution (2022), Hestini dan Haryani (2020) dan Pratama (2020) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya, setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini senada sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Ma'Aruf (2020), Mardina, dkk. (2020), Rubiyanto (2019), dan Suwanto (2020) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaeco Prismatama Cabang Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komunikasi interpersonal karyawan yang terjalin pada PT. Indomarco Prsmatama Cabang Bali maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Baik tidaknya komunikasi interpersonal secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang berlangsung dengan baik, keterbukaan dan kerjasama antar karyawan dapat terjalin serta mekanisme *feedback* antara karyawan semakin terbangun, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini senada sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmi dan Putra (2020), Falah (2020), Karlina (2018), dan Rinda, dkk. (2022) yang menemukan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal karyawan dalam perusahaan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dengan populasi yang lebih banyak lagi dengan menggunakan teknik pengambilan sample yang berbeda.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali untuk memberikan pengarahan dan sanksi bagi karyawan yang tidak

mengikuti aturan kemudian memastikan seragam serta ID Card yang karyawan dapat di perusahaan masih dalam keadaan baik serta menggantinya apabila ada yang sudah tidak layak dipakai sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam pemakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.

- 2) Disarankan kepada pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali untuk memperhatikan serta mengapresiasi karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai standard kerja perusahaan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali.
- 3) Disarankan kepada pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali untuk turutmembangun komunikasi kepada setiap karyawannya serta mengedukasi karyawannya agar dalam berkomunikasi menunjukkan sikap rasa saling memiliki kepentingan dan memerlukan, sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali

DAFTAR PUSTAKA

- Devito, J. A. (2017). *The Interpersonal Communication Book*, ed. 13. United States: Pearson Education.
- Fadillah, A. Z., Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 2, No. 12, pp 3831-3836.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. *Equivalent Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, Vol. 2, No. 1, pp 44-58.
- Eliati. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Bajo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makasar
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hestini dan Haryani. (2020). *Skripsi*. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra. Semarang.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No 2. pp 78-97.
- Ma'ruf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*. Vol. 2, No. 1, pp 100-107.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Keatif: Jurnal*

- Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 8, No. 2, pp 102-111.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak & Bisnis*, Vol. 3, No. 2, pp. 1-11. Vol. 4, No. 2, pp 63-75.
- Rahmi, S. P., & Putra, T. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Department Food And Beverage Service Di Hotel Le Meriden Jakarta. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, Vol. 1, No.2, pp. 68-71.
- Rinda, R. T., Sundarta, M. I., Kusumah, A., & Nugraha, D. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Bogor Tengah. *Inovator*, Vol. 11, No. 1, pp. 234-238.
- Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelini Semaang. *Majalah Ilmiah Fema Maritim*. Vol. 21, No. 1, pp 70-77.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Singodimejo dalam (2017:86). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.