

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMK PGRI 2 GIANYAR

I Kadek Yogi Prastya¹⁾, Anak Agung Dwi Widyani²⁾, Tiara Carina³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: yogiprastya512@gmail.com

ABSTRACT

The success and failure of a company is often determined by the important role of its human resources. There are many factors that influence employee performance, including work motivation, work communication and work discipline. Likewise at SMK PGRI 2 Gianyar, work motivation, work communication and work discipline are factors that can influence employee performance. There is attention and findings regarding the problems of work motivation, work communication and work discipline in an effort to improve and improve employee performance in accordance with the aim of this research to determine the influence of work motivation, work communication and work discipline on employee performance at SMK PGRI 2 Gianyar. The population in this study was 32 people. The number of samples in this study was 32 people. The sampling technique used is the census method or saturated sample. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application. The results of the study showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance at SMK PGRI 2 Gianyar. Work communication has a positive and significant effect on employee performance at SMK PGRI 2 Gianyar. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at SMK PGRI 2 Gianyar.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015). Kinerja ialah hasil dari kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya. Kinerja (*performance*) yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja, serta keberhasilan kerja (Sedarmayanti, 2014:260). Menurut Marwansyah (2012:228) kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya atau dengan kata lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya masalah motivasi kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Pradana, 2022). Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motivasi

adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Memotivasi karyawan merupakan salah satu aspek penting dan menantang dari aspek manajemen. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2018:127).

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Konghida (2018), Nurwati dan Rahmi (2018), Septiandaru (2020), Isnaryanto dan Burhanudin (2020) serta Harsono, dkk., (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Leppa, dkk., (2021) hasil pengujian dapat diketahui motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi kerja. Menurut Ganyang (2018:207) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut, menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Menurut Effendi (2018:188) komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Arthawati dan Kurnia (2021), Leppa, dkk., (2021), Tande, dkk., (2022), Saleh, dkk., (2022) serta Agustriani (2022) yang menunjukkan komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan Yuniari (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja dan komunikasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar dan Rosidah, 2018:291). Rivai (2013:559) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014:410). Oleh karena itu organisasi yang mempunyai disiplin tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Yona dan Audyara (2022), Dwirizkalia dan Pujianto (2022), Panggabean (2022), Felicia dan Sugandha (2023) serta Nasution dan Kohiri (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun

penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian ini senada dengan penelitian Setiawan (2013) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SMK PGRI 2 Gianyar merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik (Hurit, 2015). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Kinerja guru SMK PGRI 2 Gianyar dapat terlihat pada Instrumen Supervisi Kegiatan Pembelajaran yang terlihat bahwa sebagian besar guru SMK PGRI 2 Gianyar atau sebanyak 84,34% memperoleh kategori penilaian amat baik, sisanya sebanyak 15,62% dalam kategori baik. Walaupun hasil penilaian guru menunjukkan kategori amat baik, namun berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK PGRI 2 Gianyar ditemukan masalah terkait kinerja guru yaitu dalam mengajar guru kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa

menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi. Guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja guru menurun. Berdasarkan hasil *pra survey* dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja guru secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya guru yang memberikan kecenderungan jawaban tidak terhadap pernyataan *prasurvey*. Ketika guru merasa tidak termotivasi maka guru akan melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya motivasi kerja guru. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada guru sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak diberikan umpan balik seperti apresiasi berupa pujian disaat pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu mereka tidak tergerak untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi terdapat permasalahan terkait dengan komunikasi kerja adalah komunikasi yang terjadi pada SMK PGRI 2 Gianyar cukup rutin, namun demikian masih dirasakan belum efektif karena komunikasi melalui rapat lebih sering dengan surat, SMS, *chatWA*, seharusnya dilakukan komunikasi

dilaksanakan dengan tatap muka agar terjadi pendekatan persuasif, dan dalam pengambilan keputusan sering tidak menyertakan guru. Selain itu permasalahan komunikasi seringkali informasi pekerjaan yang diterima guru dari atasan belum jelas ataupun sebaliknya dan dibiarkan begitu saja, selain itu dalam pengambilan keputusan atasan sangat jarang melakukan diskusi dengan bawahannya karena hal tersebutlah guru seringkali merasakan keputusan yang diambil atasan tersebut secara sepihak.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari SMK PGRI 2 Gianyar menurunnya kinerja guru disebabkan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja guru dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru. Tingkat absensi guru cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi guru rata-rata sebesar 3,53 persen, ini berarti bahwa tingkat absensi guru pada SMK PGRI 2 Gianyar tergolong tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK PGRI 2 Gianyar diketahui bahwa adanya guru yang kurang disiplin menaati peraturan yang berlaku di instansi, seperti masih ada guru yang datang ke sekolah tidak tepat pada waktunya, banyak guru yang duduk-duduk santai di kantor disaat jam kerja, serta banyak guru yang meninggalkan kelas sebelum jam belajar berakhir. Serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada SMK PGRI 2 Gianyar tentang adanya beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, komunikasi yang kurang efektif, menurunnya disiplin kerja guru,

menurunnya kinerja guru serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK PGRI 2 Gianyar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

2) *Kinerja Pegawai*

Menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Srimiatun dan Prihatinta (2017:5), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*).

3) *Motivasi Kerja*

Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

4) Komunikasi Kerja

Menurut Ganyang (2018:207) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Sedangkan menurut Arizal, dkk., (2017:235) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.

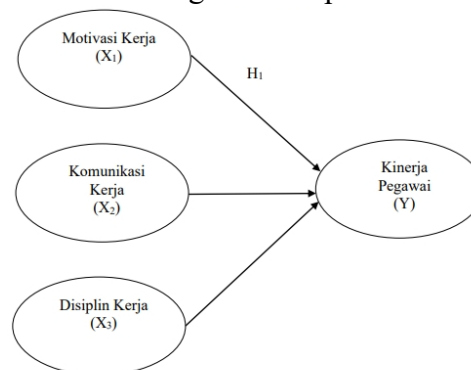
5) Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagian (2014:410) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif

dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya

Hipotesis

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.
- H₂: Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SMK PGRI 2 Gianyar di Bakbakan yang terletak di Jl. Raya Petak Bakbakan Gianyar. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar yang berjumlah 32 orang. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus atau sampel jenuh. Hal ini dikarenakan populasinya kurang

dari 100, sehingga semua pegawai dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 32 orang pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif serta Analisis Statistik Inferensial.

Hasil Analisis dan Pembahasan

1) Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menyimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
Pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.
2. Uji Multikolinearitas
Berdasarkan pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi.
3. Uji Heterokedastisitas
Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Konstanta	2,629	1,338		1,965	0,059
	Motivasi kerja	0,243	0,054	0,477	4,461	0,000
	Komunikasi	0,226	0,072	0,371	3,155	0,004
	Disiplin kerja	0,212	0,054	0,463	3,915	0,001
R		0,837				
<i>Adjusted R Square</i>		0,669				
F _{hitung}		21,842				
Sig.		0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 7 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 2,629 + 0,243 X_1 + 0,226 X_2 + 0,212 X_3$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

1. Apabila motivasi kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) akan tetap.
2. Apabila motivasi kerja (X_1) mengalami peningkatan dengan asumsi komunikasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat.

3. Apabila komunikasi kerja (X_2) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat.
4. Apabila disiplin kerja (X_3) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat.

4) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,669 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi motivasi kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,669 \times 100\% = 66,9\%$ dengan sisa 33,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

5) Uji t

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,461 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,243 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar (hipotesis diterima).

2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,155 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,226 dengan nilai signifikansi sebesar

0,004 kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar (hipotesis diterima).

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,915 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar (hipotesis diterima).

6) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,842 dan nilai signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar model dinyatakan fit (layak).

7) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Unstandardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,243. Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* variabel komunikasi kerja (X_2) sebesar 0,226. Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,212. Berdasarkan ketiga variabel bebas tersebut, motivasi kerja memiliki nilai

Unstandardized Coefficients Beta yang paling besar yaitu 0,243. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.

8) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. Hal ini sejalan dengan hasil temuan Saputra dan Turnip (2018), Konghida (2018), Nurwati dan Rahmi (2018), Septiandaru (2020), Isnaryanto dan Burhanudin (2020), Harsono, dkk., (2021) serta Kellin dan Wasiman (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

9) Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. Hal ini sejalan dengan hasil temuan Saputra dan Turnip (2018), Arthawati dan Kurnia (2021), Leppa, dkk., (2021), Tande, dkk., (2022), Saleh, dkk., (2022), Agustriani (2022) serta Kellin dan Wasiman (2023) yang menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dan Turnip (2018), Yona dan Audyara (2022), Dwirizkalia dan Pujianto (2022), Panggabean (2022), Kellin dan Wasiman (2023), Felicia dan Sugandha (2023) serta Nasution dan Kohiri (2023) menunjukkan

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.
- 2) Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar.

Keterbatasan dan Saran-Saran

Keterbatasan

- 1) Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal.
- 2) Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran-Saran

- 1) Disarankan kepada pimpinan agar memberikan motivasi dengan memberikan pujian kepada pegawai yang menyelesaikan tugas dengan memuaskan sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai.

- 2) Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana komunikasi antar pegawainya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada pegawai tentang bagaimana komunikasi yang efektif maupun bagaimana cara bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan melakukan evaluasi sebulan sekali dan memberikan motivasi akan mendorong kinerja kerja pegawai.
- 3) Diharapkan kepada pegawai selalu datang tepat waktu dan kepada pimpinan diharapkan memberikan teguran kepada pegawai yang datang terlambat.
- 4) Kurangnya kesadaran yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi waktu penyelesaian kerja, akan menghambat pekerja yang lain. Pimpinan harus terus memberikan dorongan motivasi, melakukan koordinasi sebelum dimulainya pekerjaan agar pegawai memiliki kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
- 5) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah variabel pengawasan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kompetensi dan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ambar, T., & Rosidah, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3 (3), 232-247.
- Arthawati, S. N., & Kurnia, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(02), 185-205.
- Dwirizkalia, F. C., & Pujianto, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 191-200.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Edisi II. Depok: Rajawali Pers.
- Felicia, J. P., & Sugandha, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Harsono, A.S.E., Wibowo, N.M., & Hartati, S. (2021). Pengaruh

- Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Bojonegoro. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 1-8.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hurit, A.A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur. *Magistra: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 2(3), 244-254.
- Isnaryanto, R. (2020). Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya Ganecwara*, 29(3).
- Kellin, & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast. *ECo-Buss*, 6(1), 79-91.
- 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).
- Leppa, R. H., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1325-1334.
- Mahennoko, A, A. (2011). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, E. H., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika. *Journal on Education*, 5(3), 6788-6792.
- Nurwati, E., & Rahmi, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Marzano Cabang Jakarta Selatan. *Human Capital Development*, 5(1).
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Pradana, P.I.K.G.A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Tridarma Putri Di Kabupaten Klungkung. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Ngurah Rai.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

- Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, M., Zulkifli, Z., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 2(4), 671-680.
- 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.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Septiandaru, F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food Surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 26(1), 1-17.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimiatun & Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*. Vol. 1(1), hh 19-28.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Kesebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tande, F.Y.P., Badaruddin., & Asniwati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Kalumpang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 3 Nomor 5 Oktober 2022 Hal. 883–895.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widyani, A.A.D. (2015). Knowledge Management Dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 3 No.02 Universitas Mahasaraswati.
- Yona, M., & Audyara, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Fisherolshop Batam. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 16(1), 103-110.
- Yuniari, G.A.K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Ngurah Rai.