

Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam

Mediana, M. Khoiri

Universitas Putera Batam

Jalan R.Soeprapto Muka Kuning, Batu Aji

Correspondence: pb190910114@upbatam.ac.id , M.Khoiri@puterabatam.ac.id

Abstrak. Dalam era sekarang ini setiap perusahaan memiliki bagian penting dalam menjalankan visi dan misi, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Maka agar tercapainya tujuan perusahaan, setiap perusahaan harus menggerakkan para karyawan supaya kinerja karyawan semakin maju dan terus berkembang. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk meneliti seberapa pengaruh faktor dari Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Sampel yang digunakan sebanyak 106 responden dari karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Hasil penelitian mempresentasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan, t hitung memiliki nilai sebesar 4,033 dan nilai signifikan dari variabel komunikasi 0,001. Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, t hitung sebesar 4,589 dan nilai signifikan dari variabel disiplin 0,001. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, t hitung sebesar 2,400 dan nilai signifikan 0,018 sehingga disimpulkan bahwa komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan, Disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan dan Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dan secara bersamaan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam

Kata kunci : Komunikasi; Disiplin; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. In today's era, every company has an important part in carrying out its vision and mission, namely Human Resources (HR). So that the goal is achieved, every company must move its employees so that employee performance will progress and the company will continue to grow. This study aims to examine how far the influencing factors are from Communication, Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT Graha Auto Plus Batam. The sample used was 106 respondents from employees of PT Graha Auto Plus Batam. The results showed that communication has a positive significant effect on employee performance, t count has a value of 4.033 and the significant value of the communication variable is 0.001. Work Discipline Has a positive significance on employee performance, the t count is 4.589 and the significant value of the discipline variable is 0.001. While Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance, the t count is 2.400 and a significant value of 0.018 so which means that communication has a positive and significant influence, Discipline has a positive and significant influence and Work Motivation has a positive and significant influence and simultaneously communication, discipline and work motivation significant on the performance of employees of PT Graha Auto Plus Batam.

Keywords : communication; discipline; work motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, ada beberapa bagian yang memiliki peran penting yang menjalankan tugas visi dan misi. Hal yang terpenting disini yaitu SDM. Manusia dapat menentukan lancar tidaknya perusahaan itu. Manajemen sumber daya manusia sebagai perencana, pengorganisasi, pengkoordinasi, pelaksana, pengawasan, pengembangan, dan pengintegrasikan untuk mencapai tujuan organisasi (Leppa et al., 2021). Kinerja karyawan adalah berupa kualitas dan kuantitas (Suryani, 2019). Kinerja yaitu hasil yang dikerjakan oleh manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu (Pranata & Purbasari, 2021). Jika kinerja semakin meningkat dan sesuai dengan standar organisasi maka akan mendukung tercapainya tujuan. Faktor pertama pengaruh kinerja karyawan yaitu komunikasi, karena dalam kehidupan sehari-hari kita pasti harus ada berkomunikasi, yang dimaksud seperti adanya saling berinteraksi dan berbagi informasi. komunikasi sebagai proses operasi menyampaikan berita atau informasi yang memiliki arti dari satu pihak ke pihak lainnya untuk mendapatkan hasil saling pengertian (Haryadi et al., 2022).

Menurut Kesrianti et al., (2018) faktor pendukung komunikasi, yaitu persepsi, nilai, emosi, latar belakang, peran, hubungan. Dengan komunikasi bisa saling terhubung dengan yang lain, dan

mengetahui apa maksud dari orang lain. Jika komunikasi bisa berjalan dengan lancar dan baik antara pemimpin dan karyawan maka akan menciptakan kinerja yang lebih maksimal, begitu juga dengan antar rekan kerja akan menciptakan hubungan dan kerja sama yang baik. Selain dengan adanya komunikasi, pengaruh kinerja karyawan yang lain yaitu disiplin. Disiplin yaitu suatu sikap hormat dalam diri karyawan terdapat peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Kosasih, 2021). Peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk membuat hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi harmonis, membuat karyawan semakin loyal kepada pekerjaan mereka, menjunjung keadilan dalam internal perusahaan, meningkatkan kinerja dan kualitas menjadi lebih baik. Disiplin yang baik artinya tanggung jawab besar pada tugas yang diberi, disebut sebagai dorongan semangat kerja dan juga untuk mencapai tujuan perusahaan (Adhary et al., 2018). Perusahaan harus ada pengawasan dalam sikap-sikap karyawan pada saat kerja, jika ada yang tidak sesuai dengan aturan ataupun hal-hal yang bisa merugikan perusahaan maka akan diberikan hukuman atau sanksi kepada yang terkait.

Pengaruh berikutnya berhubungan dengan adanya motivasi kerja. Motivasi yaitu dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu hal, adanya motivasi kerja akan semakin kreatif dan aktif (Situmorang & Siagian, 2022). Memberi motivasi bisa dilakukan seperti naik gaji, lingkungan baik, fasilitas tercukupi, teman kerja nyaman (Loy & Khoiri, 2022). Jika setiap karyawan termotivasi, mereka akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan, Jika sebaliknya karyawan sulit untuk termotivasi maka akan mengakibatkan kinerja kerja yang menurun karena dapat menghambat pekerjaan dan segalanya menjadi bermasalah dan berantakan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai standar organisasi maka akan berdampak positif juga terhadap perusahaan. Dalam hal ini karyawan atau anggota organisasi adalah faktor utama yang menentukan lancar atau gagal suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka kinerja setiap karyawan harus di perhatikan dengan saksama agar bisa tercapainya tujuan perusahaan.

PT Graha Auto Plus bangun ditahun 2003 dalam bidang jual beli dan perkreditan motor. PT Graha Auto Plus juga ada menjalin kerja sama dengan beberapa Bank Perkreditan Rakyat seperti BPR Majesty Golden Raya, BPR Artha Prima, dan juga BPR Manggala. Saat ini total karyawan di PT Graha Auto Plus ada sebanyak 106 orang. Berdasarkan observasi yang dilakukan, karyawan di PT Graha Auto Plus terlihat masih kurang kinerja karyawannya, dikarenakan ada beberapa kendala sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya memahami informasi yang disampaikan oleh atasan dengan bawahan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan juga terjadinya kesalahpahaman dengan konsumen, dikarenakan kurangnya informasi dari antar rekan kerja sehingga terjadinya lost communication.

Tabel 1
Data Absen Karyawan PT Graha Auto Plus periode Januari 2022 – Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan	Karyawan Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	106	22	20,75%	78	73,58%
Februari	106	27	25,47%	79	74,52%
Maret	106	33	31,13%	72	67,92%
April	106	25	23,58%	81	76,41%
Mei	106	34	32,07%	74	69,81%
Juni	106	39	36,79%	88	83,01%

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan persentase absensi karyawan PT Graha Auto Plus pada bulan januari sebesar 20,75% dengan sebanyak 22 orang, kemudian pada bulan februari sebesar 25,47% adanya peningkatan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 27 orang. Pada bulan maret semakin meningkat sebesar 31,13% yaitu 33 orang dan seterusnya setiap bulan adanya peningkatan hingga bulan Juni. Maka dalam hal ini, dapat dilihat bahwa di PT Graha Auto Plus masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang termasuk sepadan dari bulan ke bulan berikutnya. Selain dari keterlambatan karyawan, ada beberapa kendala lain seperti kurangnya tanggung jawab, adanya alpha, dan melanggar peraturan yang sudah di tetapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya mematuhi dan menaati aturan yang ada sehingga system kerja akan menjadi kacau dan berantakan sehingga akan menghambat pekerjaan. Selain komunikasi dan disiplin, juga ada pengaruh motivasi kerja. Terdapat

beberapa kendala, seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, yang disebabkan adanya tekanan kerja yang diberikan oleh atasan dan juga gaji atau komisi yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja.

METODE

Deskriptif kuantitatif menghasilkan penemuan didapatkan dari menggunakan proses statistic atau pengukuran (Ginting et al., 2019). Penelitian kuantitatif berfokus ke pengukuran realitas sosial. Melalui pertanyaan dapat menemukan kualitas dalam sebuah kejadian dan membangun penelitian dengan numerik. Variabel penelitian terdapat objek atau subjek dengan terdapat kualitas dan karakter yang dilakukan untuk dipelajari lalu disimpulkan Populasi yang diambil sebanyak 106 responden dari karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Menggunakan Teknik pengambilan sampling dan sampel jenuh dengan populasi 106 karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Sampel terdapat subjek dalam populasi yang diteliti dan juga mewakili populasi secara representatif (Suryani, 2019).

HASIL

Tabel 2
Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
Komunikasi	X1.1	,714	0,1909	Valid
	X1.2	,759		
	X1.3	,653		
	X1.4	,720		
	X1.5	,713		
Disiplin	X2.1	,706	0,1909	Valid
	X2.2	,648		
	X2.3	,750		
	X2.4	,717		
	X3.1	,685		
Motivasi Kerja	X3.2	,647	0,1909	Valid
	X3.3	,715		
	X3.4	,527		
	X3.5	,772		
	Kinerja Karyawan	Y.1		
Y.2		,674		
Y.3		,753		
Y.4		,714		
Y.5		,756		

Sumber : data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa uji validitas yang dilakukan adalah valid karena masing variabel r hitung > r tabel. Tabel 3 menjelaskan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 artinya reliabel. Tabel 4 membuktikan *Asymp. Sig.(2-tailed)* sejumlah 0,200, disebut mempunyai uji normalitas. Tabel 5 menjelaskan nilai tolerance melebihi dari 0,10 dan *VIF* < 10. Maka disebut tidak bergejala multikolinieritas. Sedangkan Tabel 6 menjelaskan setiap variabel lebih dari 0,05 yang disebut tidak bergejala heterokedastisitas.

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	,757	Reliabel
X2	,661	
X3	,703	
Y	,821	

Sumber : data olahan

Tabel 4
Pengujian Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		106
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.46684131
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.059
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.051
<i>Test Statistic</i>		0.59
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : data olahan

Tabel 5
Pengujian Multikolonieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	,297	3,369
	Disiplin	,310	3,229
	Motivasi Kerja	,321	3,116

Sumber : data olahan

Tabel 6
Pengujian Heterokedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	1.954	.686		2.847	.005
	Komunikasi	-.085	.057	-.267	-1.491	.139
	Disiplin	.009	.069	.022	.126	.900
	Motivasi Kerja	.037	.055	.117	.677	.500

Sumber : data olahan

Tabel 7
Pengujian Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.323	1.121		.288	.774
	Komunikasi	.374	.093	.352	4.033	.001
	Disiplin	.514	.112	.392	4.589	.001
	Motivasi Kerja	.215	.090	.201	2.400	.018

Sumber : data olahan

Tabel 7 menjelaskan bahwa:

1. Konstanta memiliki koefisien regresi sebesar 0,323, mengartikan komunikasi disiplin dan motivasi kerja bernilai 0, jadi nilai kinerja karyawan sejumlah 0,323.
2. Variabel Komunikasi (X1) mempunyai tingkat variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,374 atau 37,4%.
3. Variabel Disiplin (X2) mempunyai tingkat variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,514 atau 51,4%
4. Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai tingkat variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,215 atau 21,5%

Tabel 7 juga menjelaskan uji t dari model penelitian ini:

1. Variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan nilai t hitung = 4,033 dengan signifikan 0,001. ($4,033 > 1,983$) disebut signifikan serta positif komunikasi pada kinerja karyawan
2. variabel disiplin terhadap kinerja karyawan nilai t hitung = 4,589 dengan signifikan 0,001. ($4,589 > 1,983$) disebut signifikan serta positif disiplin pada kinerja karyawan

3. variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan nilai t hitung = 2,400 dengan signifikan 0,018. ($2,400 > 1,983$) disebut signifikan serta positif motivasi kerja pada kinerja karyawan
Nilai F hitung $113,7131 > F$ tabel 3,09, nilai sig $0,00 < 0,05$, komunikasi, disiplin dan motivasi kerja bersama berdampak signifikan pada kinerja karyawan. ini menunjukkan variabel komunikasi, disiplin dan motivasi kerja sebesar 77% dan sisa 23% pengaruh oleh variabel diluar dari penelitian ini.

SIMPULAN

1. Variabel Komunikasi signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam
2. Variabel Disiplin signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam
3. Variabel Motivasi Kerja signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam
4. Variabel Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhary, Y., 2018. Pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational commitment sebagai variabel intervening.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, Sihombing, S., & Artikel, I. 2019. Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (unit induk pembangunan Sumatera Bagian Utara), 5. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Hasinah. 2022. Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt timur jaya prestasi cileungsi.
- Kesrianti, A. M., Maidin, A., Mars, B., & Masyarakat, K. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi pada saat handover di ruang rawat inap rumah sakit universitas hasanuddin factor affecting communication at the time of handover in inpatient room of hasanuddin university hospital.
- Kosasih, H. 2021. Analisis pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pt sejati karya perkasa medan.
- Leppa, R., Koleangan, R., Sepang, J., Hendy Leppa, R., M Koleangan, R. A., Sepang, J. L., 2021. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada welcome Cafe and Resto Tomohon. 9(2), 1325–1334.
- Loy, D., & Khoiri, M. 2022. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt dirga satria pratama.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. 2021. Pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. 2022. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Suryani, N. L. 2019. Pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bangkit maju bersama di Jakarta.